



RE **Emprendimientos** en América Latina

DESDE LA SUBSISTENCIA HACIA
LA TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA

2013
DMR

Reporte de Economía
y Desarrollo

CAF BANCO DE DESARROLLO
DE AMÉRICA LATINA



**Emprendimientos
en América Latina:**

**desde la subsistencia hacia
la transformación productiva**

Título: Emprendimientos en América Latina:
Desde la subsistencia hacia la transformación productiva

Depósito Legal: lf74320043302587
ISSN: 980-6810-01-5

Editor: CAF
publicaciones@caf.com

Las ideas y planteamientos contenidos en la presente edición son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no comprometen la posición oficial de CAF.

Diseño gráfico: Gatos Gemelos Comunicación
Impreso en: Panamericana Formas e Impresos S.A.
quien solo actúa como impresor
Bogotá, Colombia – junio 2013

La versión digital de este libro se encuentra en: publicaciones.caf.com

© 2013 Corporación Andina de Fomento
Todos los derechos reservados

Prólogo

América Latina tiene un problema de productividad: el capital humano y el capital físico de las economías no está siendo utilizado para maximizar la producción de bienes y servicios. Este fenómeno explica el hecho de que la región no haya tenido un crecimiento más dinámico desde mediados del siglo pasado, lo que ha impedido que sus ingresos converjan hacia los niveles observados en los países más desarrollados.

Entre los factores que influyen en la productividad de la economía, destacan el progreso tecnológico, que crea nuevos bienes o nuevos métodos productivos; el acceso a nuevos mercados nacionales e internacionales; y las mejoras en los procesos de gerencia y administración de las empresas. Este proceso de innovación y de creación de nuevos productos y mercados es liderado por emprendedores capaces de visualizar nuevas demandas, encontrar aplicaciones de mercado a nuevas tecnologías y coordinar eficientemente el uso de distintos factores de producción al interior de las organizaciones. Esta actividad emprendedora se ve plasmada en el nacimiento de empresas, donde las más exitosas crecen a un ritmo acelerado, pasando de pequeñas unidades productivas a firmas medianas y grandes que venden productos en diversos mercados internos y externos.

Por ello, un síntoma del nivel de productividad que refleja en parte la actividad emprendedora, es la distribución de las empresas según su tamaño. En este sentido, un contraste importante entre nuestra región y las naciones más desarrolladas es el hecho de que en América Latina existe una proporción muy significativa de empresas pequeñas y microemprendimientos informales y, a la vez, las empresas formales que se crean tienen una dinámica de crecimiento débil.

¿Cuáles son las causas del bajo nivel de creación y crecimiento de emprendimientos de alto potencial productivo en América Latina? Esta es la pregunta central que intenta responder esta nueva edición del Reporte de Economía y Desarrollo (RED). La evidencia presentada sugiere, en primer lugar, que el problema del reducido tamaño de las empresas y su pobre dinámica de crecimiento no se debe principalmente a que la región carezca de individuos con aptitudes o talento empresarial; esto es, personas con pensamiento creativo e innovador, con habilidades gerenciales y de orientación al logro, y capaces de tolerar el riesgo.

Alternativamente, se plantea la hipótesis de que el problema radica, en parte, en el hecho de que ante la falta de oportunidades de empleo en el sector productivo formal, una importante porción de individuos con relativo bajo talento empresarial deciden abrir pequeños negocios que no solo les generan ingresos bajos e inestables, sino que les impiden acumular capacidades y aptitudes laborales, por lo que el potencial de transitar hacia un empleo en el sector formal se reduce con el tiempo. En este contexto, esta gran cantidad de microempresas se convierte en un importante obstáculo para el surgimiento de nuevas empresas transformadoras y el crecimiento de las ya existentes, pues no existiría la mano de obra necesaria en caso de que estas se expandieran a tasas elevadas. Esta situación coloca a la región en una especie de trampa de informalidad y baja productividad, donde no hay crecimiento empresarial porque, entre otras cosas, no hay trabajadores con las capacidades requeridas y ello, a su vez, ocurre porque existen pocas empresas que generen oportunidades laborales para desincentivar el microemprendimiento informal.

Este círculo vicioso entre informalidad y crecimiento empresarial puede verse también alimentado por otros condicionantes del entorno, como la falta de acceso al crédito. También se observa en América Latina una correlación alta entre la decisión de emprender y la riqueza familiar, lo que sugiere la existencia de posibles restricciones de acceso al financiamiento. Las decisiones de las empresas sobre innovación se ven asimismo afectadas por otras fallas de mercado –por ejemplo, aquellas originadas por externalidades– y ello incide claramente en la dinámica de su productividad. Los *spin-offs* son un canal natural para la transmisión de nuevas ideas y tecnologías y la evidencia muestra que las empresas que se establecen a partir de esos “derrames” de conocimiento tienden a generar más empleo. Ahora bien, sin empresas grandes y dinámicas, este potencial semillero de emprendedores innovadores también podría verse restringido.

Por otro lado, algunos aspectos relacionados con fallas del Estado también podrían afectar negativamente la productividad de las economías. Así, un efecto quizás no deseado de las políticas impositivas, los subsidios al crédito, e incluso algunas características de la política laboral y social es el de limitar el crecimiento de las empresas formales y de alta productividad, mientras que generan incentivos a la creación y supervivencia de microempresas que solo dan empleo a su fundador, y probablemente a algunos familiares, y que a menudo tienen poco valor agregado.

Dado este diagnóstico de los determinantes de la empresarialidad en América Latina y sus efectos sobre la productividad, las políticas públicas que buscan favorecer el emprendimiento deben tener un enfoque multidimensional e integrar aspectos ligados al desarrollo del talento empresarial, la promoción de la innovación, el acceso al financiamiento y la capacitación de la mano de obra. Estos cuatro elementos del ecosistema emprendedor deberían ser accesibles para todas las empresas (existentes y en formación), incluidas aquellas microempresas con capacidad para desarrollarse.

Esperamos que el aporte que CAF hace a través del presente informe contribuya a una mejor comprensión del papel del emprendimiento en el desarrollo y promueva el diseño de políticas públicas que impacten positivamente en la generación de empleo y en la productividad de las economías de América Latina.

L. Enrique García
Presidente Ejecutivo de CAF

Reconocimientos

La preparación de este Reporte es responsabilidad de la Dirección de Investigaciones Socioeconómicas de la Vicepresidencia de Estrategias de Desarrollo y Políticas Públicas. La coordinación general y la dirección académica estuvieron a cargo de Pablo Sanguinetti.

La redacción de los capítulos estuvo bajo la responsabilidad de:

- Capítulo 1** Pablo Sanguinetti
- Capítulo 2** Pablo Brassiolo y Adriana Arreaza
- Capítulo 3** Lucila Berniell
- Capítulo 4** Fernando Álvarez
- Capítulo 5** Daniel Ortega y Marco Kamiya

Ximena Ríos Hamann y Mariana Urbina tuvieron a su cargo la edición general del libro.

Los capítulos se basaron en parte en documentos de investigación elaborados específicamente para esta publicación por Lian Allub, Lucila Berniell, Inés Butler, Andrés Erosa, Marcela Eslava, Juan Federico, Gabriela Galassi, Leonardo Gasparini, Pablo Gluzmann, Guadalupe González, Nezh Guner, John Haltiwanger, David Jaume, Hugo Kantis, Renata Lemos, Laura Mastroscello, Cecilia Menéndez, Daniel Ortega, Camilo Palacios, Ricardo Pasquini, Guillermo Perry, Hernán Ruffo, Pablo Sanguinetti, Daniela Scur, Ricardo Segovia, Fernando Valli y Gustavo Ventura.

Los autores agradecen los valiosos comentarios que recibieron de Daniel Córdoba, José Luis Curbelo, Clementina Giraldo, Chang-Tai Hsieh, Marco Kamiya, Bailey Klinger, Andrés Neumeyer, Francisco Buera, Carmen Pagés, Michael Penfold, Ximena Peña, Guillermo Perry, Markus Poschke, Jamele Rigo-lini y Gustavo Svarzman.

Los asistentes de investigación fueron Carlos Catanho, Eduardo Fagre, Alexandra Reuter, Mauricio Stern y Mariana Urbina.

Índice general

CAPÍTULO 1

EL EMPRENDIMIENTO COMO MOTOR DEL DESARROLLO	15
Introducción.....	17
Emprendimiento y desarrollo: América Latina en el contexto global.....	22
¿Cómo definir a un buen emprendedor? Atributos del talento empresarial.....	29
Rasgos de la personalidad y emprendimiento.....	29
Innovación y creatividad.....	30
Tolerancia al riesgo.....	31
Habilidades gerenciales.....	31
Orientación al logro.....	32
Locus (percepción) de control interno.....	32
Capacidad multitareas.....	33
Autoeficacia.....	33
Autonomía.....	34
Los resultados de la medición de los atributos del talento empresarial.....	35
Marco conceptual: talento empresarial, capacidades laborales y la decisión de emprender.....	41
Estructura del reporte y principales conclusiones.....	46
¿Quiénes son los emprendedores en América Latina?.....	47
Los microempresarios: ¿por qué no crecen o se convierten en asalariados?.....	49
El nacimiento y crecimiento de empresas de calidad.....	50
Políticas públicas para el emprendimiento.....	51
Conclusiones.....	53
Apéndice A. Medición de los rasgos de personalidad asociados con el talento empresarial.....	54
Apéndice B. El talento empresarial, la decisión de emprender y la estructura de ocupaciones de la economía.....	56

CAPÍTULO 2

¿QUIÉNES SON LOS EMPRENDEDORES EN AMÉRICA LATINA? 61

Introducción.....	63
El panorama ocupacional en América Latina: la decisión de emprender y el tamaño de los emprendimientos.....	66
La distribución ocupacional de la población activa.....	66
El tamaño de los establecimientos.....	69
¿Quiénes son los emprendedores en la región y cómo es su desempeño?.....	72
El perfil del emprendedor latinoamericano.....	73
Rasgos psicológicos y aptitudes empresariales de los emprendedores.....	82
Ingresos y actividad empresarial.....	86
Los emprendedores y la satisfacción con el empleo.....	94
La movilidad entre categorías ocupacionales: emprendedores que no crecen y desocupados que emprenden.....	99
El origen ocupacional de los nuevos emprendedores.....	99
Las transiciones hacia la categoría de empleador.....	101
La dinámica ocupacional de los emprendedores: resulta fácil entrar pero difícil salir.....	103
Conclusiones.....	106
Apéndice.....	109

CAPÍTULO 3

MICROEMPRESAS: ¿FUENTE DE CRECIMIENTO O REFUGIO DEL DESEMPLEO? 111

Introducción.....	113
Características de las microempresas: autoempleo y pequeña escala en América Latina.....	115
¿Cuántos microempresarios de la región son emprendedores de subsistencia y cuántos tienen potencial para crecer?.....	126

¿Por qué ser microempresario en lugar de empresario o trabajador asalariado?.....	133
Talento empresarial y microempresarios que no se convierten en empresarios.....	134
Fallas institucionales y condiciones de entorno que fomentan la entrada al microemprendimiento	139
Falta de oportunidades de empleo asalariado y problemas de empleabilidad	139
Fallas del Estado: facilidad para evadir o saltarse regulaciones y la política social que incentiva la informalidad.....	143
Segregación social que limita la visibilidad de los bajos retornos de ser microempresario	144
Conclusiones.....	149

CAPÍTULO 4

TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA Y EMPRESAS DE CALIDAD..... 151

Introducción.....	153
El emprendedor, la empresa creadora de valor y el desarrollo económico	155
La dinámica de las firmas en América Latina: algunos hechos estilizados	159
Entrada y salida de las firmas y la “destrucción creativa”	159
Desempeño de firmas sobrevivientes a lo largo de su ciclo de vida.....	163
Dime cómo naces y te diré cómo eres.....	168
Talento empresarial y otros determinantes internos de la creación y evolución de las unidades productivas.....	170
La importancia de los factores del individuo: rasgos psicológicos, experiencia, motivaciones y percepciones	170
Rasgos psicológicos que favorecen el emprendimiento.....	170
Experiencia laboral y la importancia de los <i>spin-offs</i>	173
Motivaciones y percepciones	175
La importancia de las prácticas gerenciales	177
La innovación y la adopción tecnológica.....	183
El entorno como condicionante del nacimiento y crecimiento de las unidades productivas	186
La importancia del sistema financiero	187
Un ambiente desfavorable para emprendimientos de calidad ¿Vale la pena crecer en América Latina? ..	190
Reformas estructurales y fomento a la competencia: la experiencia de Colombia	195
Conclusiones.....	198

CAPÍTULO 5

POLÍTICAS PARA EL EMPRENDIMIENTO,

EL EMPLEO Y LA PRODUCTIVIDAD201

Introducción..... 203

Un sistema de apoyo al emprendimiento y la productividad..... 206

 Emprendimiento y talento emprendedor..... 210

 Innovación..... 212

 Capacidades laborales y empleabilidad..... 214

 Financiamiento..... 215

 El entorno para el emprendimiento..... 218

Un mapa de políticas de América Latina..... 221

Impacto y eficiencia en el apoyo al emprendimiento..... 229

 Programas para microempresas..... 230

 Programas para emprendimientos dinámicos y empresas existentes..... 232

 Innovación..... 233

 Talento empresarial..... 234

 Financiamiento..... 236

 Capacidades laborales..... 236

Conclusiones..... 238

Apéndice..... 240

Referencias bibliográficas..... 241

Índice de gráficos

Gráfico 1.1 Tamaño medio de las empresas y nivel de desarrollo (promedio 2004-2008)	22
Gráfico 1.2 Distribución de las empresas y el empleo por tamaño de la firma en países seleccionados (varios años)...	24
Gráfico 1.3 Distribución de la población activa por categoría ocupacional en América Latina y Estados Unidos (varios años)	26
Gráfico 1.4 Tasa de actividad emprendedora por regiones (promedio 2004-2008)	27
Gráfico 1.5 Distribución de la actividad emprendedora por oportunidad y necesidad (promedio 2004-2008)	29
Gráfico 1.6 Distribución de los atributos del talento empresarial de emprendedores versus no emprendedores en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)	38
Gráfico 1.7 Distribuciones de emprendedores y no emprendedores según el nivel de tolerancia al riesgo, en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)	40
Gráfico 2.1 Distribución de la población ocupada según el tamaño de las firmas en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos (varios años)	70
Gráfico 2.2 Rasgos psicológicos y probabilidad de ser empleador (respecto a ser asalariado) en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)	84
Gráfico 2.3 Rasgos psicológicos y probabilidad de ser autoempleado (respecto a ser asalariado) en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)	85
Gráfico 2.4 Rasgos psicológicos y probabilidad de ser empleador (respecto a ser autoempleado) en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)	86
Gráfico 2.5 Distribución de los ingresos horarios por categoría ocupacional en países seleccionados de América Latina (varios años)	87
Gráfico 2.6 Distribución de la satisfacción con la situación laboral por categoría ocupacional en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)	96
Gráfico 2.7 Distribución de la satisfacción con la situación laboral. Autoempleados vs. asalariados en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)	98
Gráfico 2.8 Tasa de entrada y tasa de salida por categoría ocupacional en países seleccionados de América Latina.....	105
Gráfico 3.1 Expectativas sobre el crecimiento del negocio en los próximos 5 años según el tamaño del emprendimiento en ciudades seleccionadas de América Latina (2012).....	118
Gráfico 3.2 Diferencias en ingresos y en satisfacción laboral entre distintas ocupaciones en ciudades seleccionadas de América Latina (2012).....	120
Gráfico 3.3 Diferencias en ingresos, probabilidad de tener al menos un empleado y satisfacción laboral de los microempresarios reclasificados como asalariados formales o empleadores medianos y grandes en ciudades seleccionadas de América Latina (2012) (categoría base: microempresarios reclasificados como asalariados informales).....	131
Gráfico 3.4 Diferencias en las percepciones de retornos a la empresarialidad y a las profesiones universitarias, según el nivel socioeconómico de los estudiantes encuestados en la ciudad de Córdoba, Argentina (2012)	148
Gráfico 4.1 Tasas de entrada y salida del sector manufacturero en países seleccionados (década de 1990).....	160
Gráfico 4.2 Tamaño del sector manufacturero en América Latina vs. Europa Oriental (promedio 2006 y 2010)	164

Gráfico 4.3 Crecimiento y tamaño vs. crecimiento y edad (2006-2011).....	165
Gráfico 4.4 Crecimiento: tamaño vs. edad (2006-2011).....	166
Gráfico 4.5 Rasgos psicológicos, selección ocupacional y tamaño del emprendimiento (2012).....	172
Gráfico 4.6 Motivaciones y calidad del emprendimiento (2012).....	176
Gráfico 4.7 Índice compuesto de calidad de prácticas gerenciales promedio por país y distribución del índice (varios años)	180
Gráfico 4.8 Distribución del índice según la estructura de propiedad en países seleccionados (varios años)	181
Gráfico 4.9 Prácticas gerenciales y calidad de la mano de obra en países seleccionados de América Latina (varios años)	182
Gráfico 4.10 Inversión en innovación a nivel de firmas del sector manufacturero en regiones y países seleccionados de América Latina (varios años).....	184
Gráfico 4.11 Tiempo promedio para llenar una vacante por tipo de calificación de la mano de obra y por regiones	185
Gráfico 4.12 Riqueza de los padres, selección ocupacional y calidad del emprendimiento en ciudades seleccionadas de América Latina (2012).....	188
Gráfico 4.13 Costo total esperado no salarial por un año de servicio de un empleado del sector manufacturero con un año de antigüedad según el tamaño de la firma en la República Bolivariana de Venezuela (2005)	192
Gráfico 4.14 Crecimiento según categoría de edad: firmas en Colombia (1993-1997 vs. 2003-2007)	196
Gráfico 5.1 Esfuerzo público total para el apoyo al emprendimiento y la productividad en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos como porcentaje del PIB (2011)	224
Gráfico 5.2 Distribución del presupuesto de apoyo al emprendimiento y la productividad por categoría en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos (2011)	226
Gráfico 5.3 Servicios financieros de desarrollo empresarial distribuidos por tamaño de empresas en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos como porcentaje del presupuesto total (2011)	227
Gráfico 5.4 Impactos del programa de certificación empresarial de la Tabla de Negocios COFIDE (2012)	235

Índice de cuadros

Cuadro 1.1 Estimaciones de los atributos del talento empresarial para ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)	37
Cuadro A.1.1 Lista de preguntas por categoría de aptitudes.....	55
Cuadro A.1.2 Preguntas de tolerancia al riesgo	56
Cuadro 2.1 Distribución de la población activa por categoría ocupacional y tamaño de las firmas en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos	68
Cuadro 2.2 Edad, género y nivel educativo por categoría ocupacional en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos	74
Cuadro 2.3 Antecedentes familiares y decisión ocupacional en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)	81
Cuadro 2.4 Indicadores de rasgos psicológicos por categoría ocupacional en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)	83

Cuadro 2.5 Ingreso mensual promedio y coeficiente de Gini del ingreso horario en la actividad principal por categoría ocupacional en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos.....	90
Cuadro 2.6 Diferenciales condicionados de salario por categoría ocupacional (panel a) y categoría ocupacional y tamaño (panel b) en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos (varios años)	91
Cuadro 2.7 Satisfacción con la situación laboral por categoría ocupacional en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)	97
Cuadro 2.8 Transiciones ocupacionales entre un año y el siguiente según categoría final (en porcentajes) para países seleccionados de América Latina y Estados Unidos	100
Cuadro 2.9 Transiciones ocupacionales entre un año y el siguiente según categoría inicial (en porcentajes) para países seleccionados de América Latina y Estados Unidos.....	102
Cuadro A.2.1 Fuentes de datos.....	109
Cuadro 3.1 Porcentajes de microempresarios, asalariados en microempresas y autoempleados no profesionales en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos (varios años).....	117
Cuadro 3.2 Tamaño esperado (en 5 años) de los emprendimientos en edad temprana en América Latina y en la OCDE (promedio 2001-2008)	118
Cuadro 3.3 Características de los autoempleados no profesionales, los asalariados formales e informales y los empleadores medianos o grandes para ciudades seleccionadas de América (2012).....	122
Cuadro 3.4 Resultados del análisis discriminante en ciudades seleccionadas de América Latina (2012)	129
Cuadro 3.5 Proporción de microempresarios clasificados como “asalariados informales” dentro de los reclasificados como “asalariados” en ciudades seleccionadas de América Latina (2012)	129
Cuadro 3.6 Porcentajes de emprendedores de subsistencia y emprendedores con potencial que responden afirmativamente a distintas preguntas sobre su situación laboral en ciudades seleccionadas de América Latina (2012)	132
Cuadro 3.7 Fracción de individuos desempleados que se convierten en autoempleados no profesionales al año siguiente, por grupos de edad en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos (promedios varios años).....	141
Cuadro 3.8 Características de quienes transitan de trabajadores por cuenta propia hacia empleadores en países seleccionados de América Latina (varios años)	142
Cuadro 3.9 Valores promedios de los índices de aptitudes/actitudes para el emprendimiento, según el nivel socioeconómico de los barrios de los estudiantes encuestados en la ciudad de Córdoba, Argentina (2012).....	146
Cuadro 4.1 Tasa de salida según edad en el sector manufacturero para establecimientos de más de 10 empleados en países seleccionados (promedio 1993-2007).....	161
Cuadro 4.2 Fuentes de crecimiento de la productividad laboral en países seleccionados (varios años)	162
Cuadro 4.3 Tamaño al nacer, productividad e intensidad exportadora en América Latina (2006 y 2011)	169
Cuadro 4.4 Indicadores de rasgos psicológicos según tipo de emprendimiento (2012)	171
Cuadro 4.5 Fracción de emprendimientos provenientes de un <i>spin-off</i> según el tipo de emprendimiento en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012).....	174
Cuadro 4.6 Dificultades en los procesos de entrada y quiebra según regiones (2012)	191
Cuadro 4.7 Estadísticas descriptivas de la productividad de la firma, antes y después de las reformas (1982-1990 vs. 1991-1998).....	195

Cuadro 5.1 Ejemplos de programas reconocidos en países seleccionados de América Latina.....	237
Cuadro A.5.1 Clasificación para la confección de mapas de políticas.....	240

Índice de figuras

Figura B.1.1 Relación entre el talento empresarial y la decisión de emprender	57
Figura B.1.2 Relación entre el talento empresarial y la decisión de emprender cuando se interrumpe la transición del autoempleo hacia el empleo asalariado	59
Figura 3.1 Tecnologías productivas para microempresarios	135
Figura 4.1 Productividad de la firma y productividad agregada	157
Figura 5.1 Ecosistema de emprendimiento.....	209
Figura 5.2 El ciclo de financiamiento de la empresa	216

Índice de recuadros

Recuadro 2.1 Las características de los emprendedores en un análisis condicionado	77
Recuadro 2.2 Retorno educativo por categoría ocupacional	92
Recuadro 2.3 Ingresos ocupacionales y ciclo económico	94
Recuadro 3.1 Las microempresas en América Latina: más allá de la definición por cantidad de empleados o volumen de ventas	124
Recuadro 3.2 El análisis discriminante o de “separación de especies”	127
Recuadro 3.3 ¿Qué les falta a los microempresarios para crecer? Evidencia experimental sobre las verdaderas trabas al crecimiento de las microempresas.....	136
Recuadro 4.1 Joven y exportadora: el caso de las <i>born</i> global	166
Recuadro 4.2 Efecto cuantitativo de las fricciones idiosincráticas	193
Recuadro 5.1 Agencia SPRING, Singapur: el desarrollo de un ecosistema de emprendimiento desde el sector público....	210
Recuadro 5.2 Políticas de fomento al talento emprendedor	211
Recuadro 5.3 FINEP-Inovar en Brasil: la integración de innovación y capital semilla/capital de riesgo.....	213
Recuadro 5.4 Fondo Yozma de Israel: la creación de capital de financiamiento para emprendimientos dinámicos	217
Recuadro 5.5 Comunidad autónoma del País Vasco, España: construcción de un entorno competitivo con innovación y emprendimiento	219
Recuadro 5.6 Negocios inclusivos: emprendimientos exitosos desde la base de la pirámide	231



El emprendimiento como motor del desarrollo



El emprendimiento como motor del desarrollo¹

INTRODUCCIÓN

Un determinante fundamental del desarrollo económico es el crecimiento de la productividad, esto es, distintas iniciativas que hacen que el capital físico y el capital humano de la economía rindan más en términos de la cantidad de bienes y servicios que producen². En este sentido, el pobre desempeño de América Latina respecto de este indicador explica el hecho de que la región no haya tenido un crecimiento más dinámico desde mediados del siglo pasado, lo que impidió que sus ingresos convergieran hacia aquellos de los países más desarrollados³.

Entre los factores que influyen en la productividad de la economía destacan el progreso tecnológico, que crea nuevos bienes o nuevos métodos productivos, el acceso a nuevos mercados nacionales e internacionales, y las mejoras en los procesos de gerencia y administración de las empresas. Este proceso de innovación y de creación de nuevos productos y mercados es liderado por emprendedores capaces de visualizar nuevas demandas, encontrar aplicaciones de mercado a nuevas tecnologías y coordinar eficientemente el uso de distintos factores de producción al interior de las organizaciones. Esta actividad emprendedora se ve plasmada en el nacimiento de empresas, las más exitosas de las cuales crecen a ritmo acelerado pasando de pequeñas unidades productivas a firmas medianas y grandes que venden productos en diversos mercados internos y externos.

Por ello, un síntoma del nivel de productividad de la economía, que refleja en parte la actividad emprendedora, es la distribución de las empresas según su tamaño. En este sentido, un contraste importante entre América Latina y las naciones más desarrolladas es el hecho de que, en la región, las empresas son más pequeñas o se crean menos empresas con alto potencial de crecimiento. Por ejemplo, mientras que en los países de Europa las firmas de más de 26 años de antigüedad son, en términos de empleo, siete veces más grandes que las que tienen menos de seis años, en América Latina esta relación es solo de tres a uno⁴.

1. La elaboración de este capítulo estuvo bajo la responsabilidad de Pablo Sanguinetti, y la asistencia de investigación de Carlos Catanho y Mauricio Stern.

2. Ver Klenow y Rodríguez Clare (1997); Hall y Jones (1999).

3. Ver Hopenhayn y Neumeyer (2004); Pagés (2010); Sanguinetti y Villar (2012).

4. En el estudio de Hsieh y Klenow (2012) se muestra una comparación similar entre Estados Unidos y México. Mientras que para el primer país las empresas de más de 40 años son 8 veces más grandes que las menores de 5, en el caso de México la cantidad de trabajadores del grupo de empresas de más edad solo duplica a las más jóvenes.

Esta débil dinámica de crecimiento implica que exista en la región una proporción relativamente baja de empresas grandes (p.e., de más de 100 empleados) y también medianas (p.e., de 10 a 99 trabajadores) y, en cambio, una abrumadora fracción de firmas pequeñas (hasta 10 puestos) y sobre todo microempresas (menos de 5 empleados), donde se concentra una parte significativa del empleo total⁵. La mayoría de estos negocios de reducida escala no tienen perspectivas de crecer y los ingresos que generan son muy bajos y volátiles. En este sentido, estos emprendimientos de subsistencia deben distinguirse de aquellos más dinámicos o transformadores que tienen un impacto considerable sobre la capacidad de generar empleo y aumentos en la productividad⁶.

La convivencia de ambos tipos de unidades productivas al interior de las economías, y aun dentro de ciertos sectores específicos –como, por ejemplo, servicios de venta minorista donde existen, por un lado, grandes cadenas de supermercados y tiendas de departamento y, en el otro extremo, pequeños quioscos o vendedores ambulantes–, sugiere que podría haber enormes ganancias de productividad si el trabajo y el capital se reasignaran desde estos pequeños establecimientos hacia empresas medianas y grandes (existentes o por nacer)⁷.

¿Cuáles son las causas del bajo nivel de creación y crecimiento de emprendimientos de alto potencial productivo en América Latina? ¿Puede esto reflejar una menor predisposición de la población para la actividad empresarial en la región *vis à vis* las economías desarrolladas? O ¿acaso las personas con aptitud para el emprendimiento deciden, por distintas razones, no emprender o enfrentan restricciones para hacer crecer las empresas que ya administran? En el otro extremo, ¿por qué hay individuos con aparentemente menos habilidades que deciden abrir negocios de muy reducida escala cuando, en principio y dadas sus características, podrían más bien formar parte del trabajo asalariado en organizaciones más grandes y productivas? ¿Pueden ambos fenómenos, el de la restricción al crecimiento de empresas dinámicas y la abundancia de emprendimientos de subsistencia, estar conectados y reforzarse mutuamente?

Este reporte busca responder a estas preguntas puntualizando, en primer lugar, que las empresas son creadas por personas y que las características de estos emprendedores determinan la productividad y el crecimiento de las mismas, sobre todo durante los primeros años de su ciclo de vida. Por otro lado, la decisión del emprendedor de crear empresas y hacerlas crecer, tiene consecuencias sobre cómo se asignan otros factores productivos, por ejemplo, determina la mayor o menor demanda de trabajo asalariado o el uso de capital en distintos sectores de la economía. Al mismo tiempo, es claro que estas decisiones que toma el potencial empresario no solo se ven afectadas por sus características indivi-

5. Como se verá más adelante, y con más detalle en los capítulos 2 y 3, en América Latina las empresas unipersonales (trabajadores por propia cuenta) representan, en promedio, el 28% de la población ocupada; por otro lado, las empresas de hasta 5 empleados (incluye a aquellas sin empleados) ocupan el 38% de la fuerza laboral, mientras que si el límite engloba a las empresas pequeñas (hasta 10 empleados), se llega al 50% de los trabajadores.

6. Ver Lerner y Schoar (2010); Poschke (2010); Banerjee y Duflo (2011).

7. Ver Bernerjee y Duflo (2005); Hsieh y Klenow (2009); Pagés (2010).

duales (contexto familiar, riqueza, educación, trayectoria ocupacional, talento empresarial), sino que dependen fuertemente de las condiciones del entorno económico e institucional (acceso al crédito, disponibilidad de tecnología, calidad de la mano de obra, costos de registros de empresas y otras regulaciones e impuestos, entre otras condiciones).

En este contexto, una hipótesis que se analiza a lo largo del presente reporte es que el problema de la productividad de la región refleja, a la vez, un problema de generación de empleo por parte de las firmas, y de capacitación para el trabajo de una porción significativa de la fuerza laboral. Como se verá, ambos aspectos se retroalimentan. La baja calidad de la mano de obra se debe, en parte, a la falta de oportunidades de trabajo en el sector de firmas transformadoras y estas, en alguna medida, no se crean debido a la ausencia de trabajadores calificados.

Si bien el concepto de talento empresarial puede ser esquivo a la hora de precisar una definición, distintos enfoques provenientes de la economía, estudios gerenciales y de la psicología empresarial coinciden en que un buen emprendedor debe ser una persona con capacidad para el pensamiento creativo e innovador, tener habilidades gerenciales y de orientación al logro, y ser moderadamente capaz de tolerar el riesgo. Las estimaciones que sobre estas características se presentan en este reporte para una muestra de ciudades de América Latina y la ciudad de Los Ángeles en Estados Unidos sugieren que, si bien existe una importante heterogeneidad en cuanto a estos atributos en las poblaciones de las diferentes ciudades y que, en general, los individuos que emprenden (sobre todo, aquellos que manejan empresas que generan empleo) tienen mejores indicadores, no se observa una diferencia relevante en las distribuciones entre lo observado en la región y Los Ángeles. En otras palabras, la diferencia en la distribución de empresas por tamaño en América Latina respecto de los países desarrollados no parece explicarse por la falta de aptitud empresarial en la región.

Dado que, al parecer, el problema no radica en la falta de aptitudes para emprender, habría que encontrar su origen en otra parte. Se ha enfatizado mucho en las fallas de mercado debidas a problemas de información asimétrica que afectan a las instituciones financieras (Buera *et al.*, 2011; CAF, 2011). En este sentido, en América Latina también se observa una correlación alta entre la decisión de emprender y la riqueza familiar, lo que sugiere la existencia de posibles restricciones de acceso al crédito. Otras fallas de mercado –por ejemplo, debido a externalidades– también afectan las decisiones de las empresas de innovar y ello incide claramente en la dinámica de su productividad. Los *spin-offs* son un canal natural para la transmisión de nuevas ideas y tecnologías, y la evidencia muestra que las empresas que se establecen a partir de estos desprendimientos tienden a generar más empleo. Ahora bien, sin empresas grandes y dinámicas, este potencial semillero de emprendedores innovadores también podría verse restringido.

Por otro lado, aspectos ligados a fallas del Estado también podrían afectar negativamente la productividad de las economías. En este sentido, un efecto quizás no deseado de las políticas impositivas, los subsidios al crédito, y hasta algunas características de la política

laboral y social es el de impedir el crecimiento de las empresas formales y de alta productividad mientras que generan incentivos a la creación y supervivencia de microempresas que solo dan empleo a su fundador, y quizás a algunos familiares, y que frecuentemente tienen poco valor agregado. Algunos estudios respaldan la relevancia de estos factores; sin embargo, un mensaje central de este reporte es que estos no alcanzan a explicar por completo la significativa discrepancia respecto del tamaño de los emprendimientos y su productividad, ni el motivo por el cual, a pesar de las importantes diferencias de los retornos e ingresos, en la práctica no se observa una reasignación de trabajo y capital desde los sectores informales, microempresas de subsistencia, hacia aquellas empresas transformadoras medianas y grandes.

Esta reasignación podría producirse, por un lado, a través del crecimiento mismo de las microempresas. No obstante, la evidencia sugiere que, por lo general, estas empresas no crecen. Ello no se debe tanto al hecho de que enfrentan restricciones de acceso al financiamiento u otros condicionantes externos, cuanto a que la gran mayoría de los microemprendedores (casi tres cuartos de ellos) no comparten las características de los empresarios que dan empleo en sus firmas: no solo su nivel educativo es bastante inferior, sino que carecen de ciertos rasgos de la personalidad que se asocian con el emprendedor exitoso.

Ante esta realidad, la alternativa es que estos microempresarios transiten hacia el empleo asalariado del sector formal de la economía, donde los ingresos que recibirían son superiores (y más estables) a los que perciben en su actividad como empresarios. Sin embargo, aquí también se presentan dificultades. Poco más de un cuarto de ellos podrían transitar hacia el sector asalariado formal, mientras que para el resto, su opción más cercana sería emplearse en empresas pequeñas informales, donde los niveles de salarios no diferirían tanto de los que hoy perciben en sus microempresas. Por ello, estos individuos prefieren seguir en estas ocupaciones pese a los bajos ingresos. Esta decisión, sin embargo, tiene un importante costo social porque estos trabajos no permiten acumular capacidades, más bien, sucede todo lo contrario⁸. El (ya bajo) capital humano con que podrían contar inicialmente estos individuos se deprecia rápidamente. Al mismo tiempo, las señales que arrojan estas ocupaciones sobre los retornos a la educación son débiles, ya que estos trabajos no permiten visualizar las ganancias en los ingresos que podrían obtenerse por un mayor nivel de instrucción (la mayoría de los microempresarios son poco educados), lo que afecta los incentivos a acumular capital humano para aquellos jóvenes que perciben, dado su entorno familiar y sus creencias, que este tipo de ocupación es la única opción para ellos.

En consecuencia, este problema de la empleabilidad de una parte muy significativa de los microempresarios de las economías en América Latina termina siendo un importante

8. Las capacidades laborales incluyen habilidades específicas en las actividades productivas; las capacidades cognitivas (lenguaje, escritura, cálculo matemático, entre otros) y las capacidades socioemocionales (actitud en el lugar de trabajo, compromiso, responsabilidad, entre otros). En Bassi *et al.* (2012) se muestra que las habilidades más valoradas por las empresas son aquellas de tipo socioemocionales y que solo 12% de las firmas encuestadas declaran no tener problemas para encontrar las destrezas requeridas en el caso de los trabajadores jóvenes.

obstáculo para el surgimiento de nuevas empresas y el crecimiento de las ya existentes, pues no existiría la mano de obra necesaria en caso de que estas se expandieran a tasas elevadas. Por ello, la región se encuentra en una especie de trampa de la informalidad y baja productividad, donde persiste un lento crecimiento empresarial porque, entre otras cosas, existen pocos trabajadores con las capacidades requeridas y ello, a su vez, ocurre por la ausencia de empresas que generen oportunidades laborales para desincentivar el microemprendimiento informal.

Dado este diagnóstico de los determinantes de la empresarialidad en América Latina y sus efectos sobre la productividad, las políticas públicas que buscan favorecer el emprendimiento deben tener un enfoque multidimensional e integrar aspectos ligados al desarrollo del talento empresarial, la promoción de la innovación, el acceso al financiamiento y la capacitación de la mano de obra. Estos cuatro elementos del ecosistema emprendedor deberían ser accesibles para todas las empresas existentes y en formación con potencial de crecimiento, incluyendo aquellas microempresas con capacidad para desarrollarse. Ello podría requerir innovaciones en la selección de beneficiarios, como por ejemplo, focalizar el apoyo según la edad de la firma y no el tamaño. También se debe reconocer el carácter social de la política dirigida a los emprendimientos de subsistencia, cuyo crecimiento productivo es mucho menos probable. Ello implica, a su vez, la necesidad de un enfoque que integre al núcleo familiar completo y no solo a la actividad económica del jefe de hogar. Esto es importante para asegurar que no se debiliten los incentivos a la acumulación de capital humano de los niños y jóvenes, y también para facilitar la empleabilidad de estos últimos a través de programas de primer empleo, pasantías y otro tipo de capacitaciones vinculadas a las demandas de los sectores productivos.

El presente reporte desarrolla estas conclusiones a lo largo de cinco capítulos. Este primer capítulo introductorio tiene por objeto motivar el análisis de la decisión de emprender como un determinante fundamental de la productividad y del desarrollo de las economías. Este debate permite introducir los principales temas que analiza el reporte y adelantar algunas de sus conclusiones más importantes. El capítulo 2 presenta un diagnóstico de las decisiones ocupacionales de la población económicamente activa en América Latina, documentando las características de los emprendedores en la región, tanto en términos de indicadores socioeconómicos básicos (edad, sexo, educación, entre otros) como en relación con otros rasgos de la personalidad que se asocian con las habilidades empresariales. El capítulo 3 ahonda en el análisis de los microemprendimientos cuantificando qué porcentaje de estos podrían tener potencial de crecimiento y qué fracción podrían ser clasificados como actividades de subsistencia, motivadas por la falta de oportunidades laborales. Este capítulo también analiza las posibilidades de transición de estos microempresarios al empleo formal. El capítulo 4, por su parte, analiza la dinámica de creación, crecimiento y desaparición de las empresas formales de las economías. Allí se analizan los factores tanto internos a la firma como aquellos dados por el entorno, que revelan que en la región este proceso no implica ganancias significativas de productividad a nivel agregado. Finalmente, y a la luz del diagnóstico obtenido de los capítulos previos, el capítulo 5 plantea el análisis de las políticas públicas que fomenten el

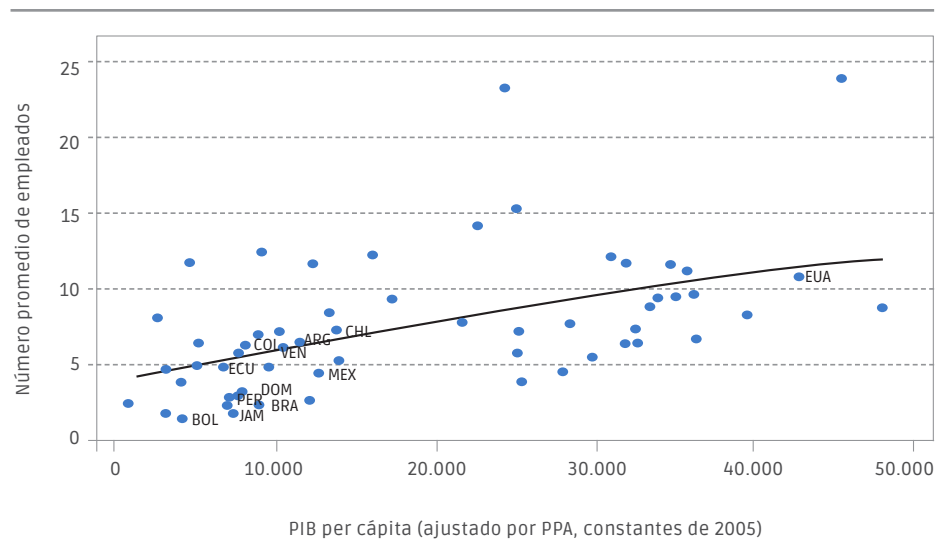
Un reflejo de la baja productividad de las economías de América Latina es la estructura del tamaño de las empresas en la región, donde abundan las firmas pequeñas.

emprendimiento productivo con una visión amplia que integre el desarrollo del talento empresarial, la promoción de la innovación, el acceso al financiamiento y que, a su vez, favorezca la empleabilidad (o el talento laboral) de la gran población de autoempleados de América Latina.

EMPREDIMIENTO Y DESARROLLO: AMÉRICA LATINA EN EL CONTEXTO GLOBAL

En la sección previa se mencionó que un reflejo de la baja productividad de las economías de América Latina es la estructura del tamaño de las empresas en la región, donde abundan las firmas pequeñas. La hipótesis de que el proceso de desarrollo económico se ve acompañado por un crecimiento del tamaño de los emprendimientos encuentra sustento en la información que se presenta en el Gráfico 1.1. Allí se observa una correlación positiva y significativa entre el tamaño medio de las firmas y el PIB per cápita para una muestra amplia de países en desarrollo y desarrollados. Esta relación sugiere que, efectivamente, el crecimiento del ingreso per cápita está asociado, en parte, a ganancias de productividad, las cuales se reflejan, a su vez, en el crecimiento del tamaño de las empresas. También puede apreciarse en el gráfico que la mayoría de los países de América Latina presentan ciertas deficiencias en el tamaño medio de sus establecimientos, siendo este relativamente pequeño, aun teniendo en cuenta su nivel de ingreso.

Gráfico 1.1 Tamaño medio de las empresas y nivel de desarrollo (promedio 2004-2008)



Fuente: elaboración propia con base en GEM (2012).

La fuente de la información del Gráfico 1.1 es la encuesta del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM). Esta es una encuesta que se realiza a una muestra representativa de individuos, y se centra en aquellos que desarrollan actividades empresariales⁹. La encuesta cubre aproximadamente 70 países y su ventaja radica en que permite capturar todos los tipos de establecimientos productivos, formales e informales, y también de distinto tamaño; es decir, no solo aquellos a partir de cierto número de empleados –como suele ocurrir con las encuestas nacionales de empresas o aquella llevada a cabo por el *World Bank Enterprise Survey* (WBES)¹⁰ –. De todas formas, la encuesta GEM no está exenta de problemas. Por ejemplo, al focalizarse en una muestra relativamente pequeña de la población de los países, seguramente tenderá a subrepresentar la presencia de las firmas grandes¹¹, y también puede no ser útil para analizar cuestiones sectoriales, al no tener representatividad por actividad económica.

El tamaño de las firmas de los países desarrollados es mayor comparando con América Latina, independientemente del sector económico considerado.

Más allá de las dificultades que presentan las bases de datos disponibles para poder comparar la distribución de empresas por tamaño para una muestra amplia de países, cabe resaltar que la conclusión de que el tamaño de las firmas de los países desarrollados es mayor se verifica en todos los casos, independientemente de la fuente de información que se utilice. Por ejemplo, el estudio de García Santana y Ramos (2012) llega a esta conclusión utilizando la ya comentada base de la WBES. Un aspecto interesante que dicho estudio analiza es que este resultado se verifica independientemente del sector económico considerado (a saber, industria, comercio, u otros servicios). Esta hipótesis también se desarrolla en el trabajo de Bartelsman *et al.* (2009) aunque, en este caso, la información se refiere a fuentes nacionales de encuestas de empresas para un conjunto de veinte países desarrollados y en desarrollo.

El problema de la estructura del tamaño de las firmas que se observa en América Latina respecto de los países más desarrollados puede también analizarse utilizando datos censales a partir de los cuales se puede describir toda la distribución de tamaños (no solo el valor promedio) de las unidades productivas. El Gráfico 1.2 (ver p. 24) muestra dicha información para los casos de Estados Unidos, México y Perú¹². La ventaja del uso de datos censales es que, en principio, cubre todo el espectro de posibles dimensiones y abarca todos los sectores económicos¹³.

9. Se encuestan aproximadamente 2.000 individuos por país. La encuesta es coordinada por la *London Business School* y *Babson College*.

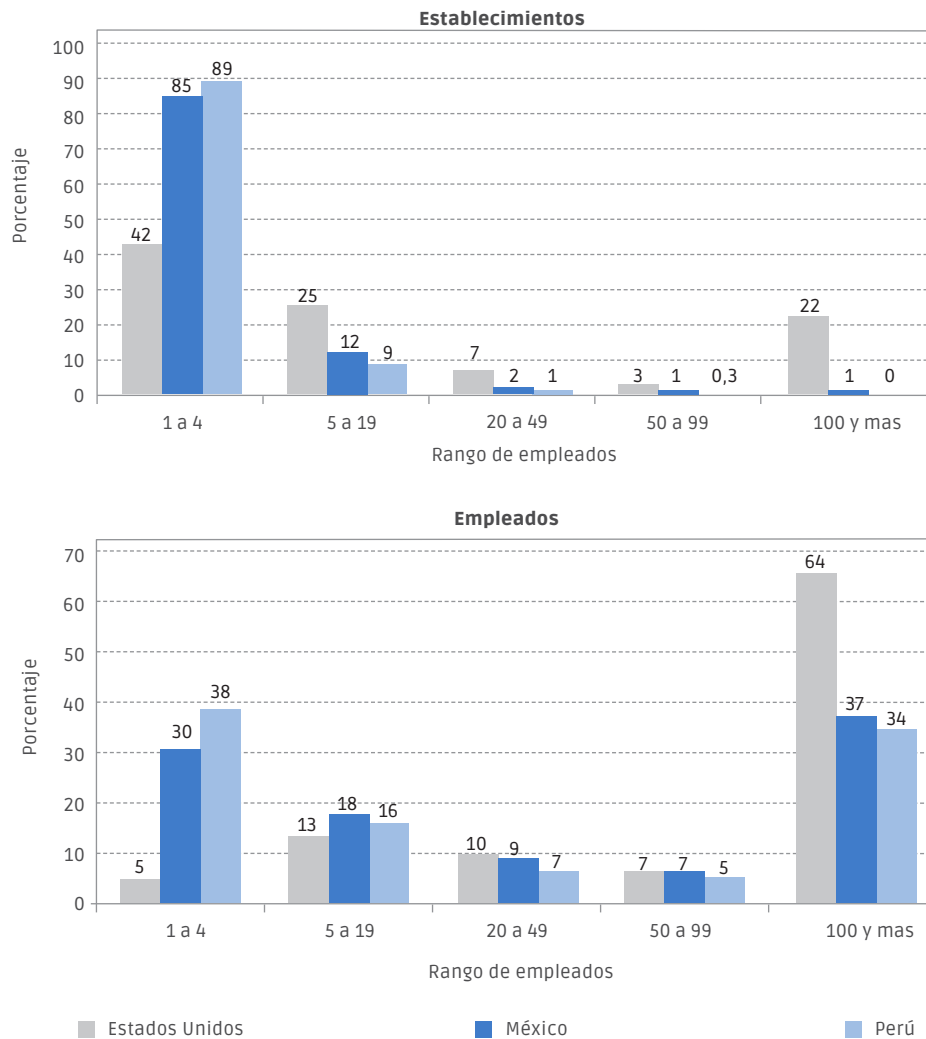
10. Un problema adicional de la WBES es que solo incluye países en desarrollo, lo que restringe la variabilidad del tamaño de los emprendimientos.

11. Por ejemplo, no se incluyen las firmas cuya estructura de propiedad esté dispersa, como el caso de las que cotizan en bolsa.

12. La información utilizada en el gráfico corresponde a microdatos provenientes de censos económicos de los países descritos. No fue posible obtener información similar para otros países de la región.

13. De todas formas, tanto en el caso de México como en el de Perú, la información censal aún podría estar subestimando la presencia de microempresas no registradas en la economía, dada la dificultad de identificarlas.

Gráfico 1.2 Distribución de las empresas y el empleo por tamaño de la firma en países seleccionados (varios años)^{a/ b/}



a/ Estados Unidos, 2011; México, 2009; Perú, 2008.

b/ En el caso del Censo Económico de México, como unidad de observación se tomaron en cuenta solo unidades económicas fijas o semifijas, no se consideraron las unidades económicas que llevan a cabo su actividad de manera ambulante o con instalaciones que no están de alguna manera sujetas permanentemente al suelo, ni las casas-habitación donde se efectúa una actividad productiva con fines de autoconsumo o se ofrecen servicios que se realizan en otro sitio. En el caso del Censo Nacional Económico de Perú, como unidad de observación se consideraron los establecimientos, se excluyeron las casas-habitación en calidad de empleadores y las actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para autoconsumo.

Fuente: elaboración propia con base en *Business Dynamics Statistics Data* del U.S. Census Bureau (2012), Censo Económico de México (INEGI, 2009) y Censo Nacional Económico de Perú (INEI, 2008).

La comparación entre México y Perú, por un lado, y Estados Unidos, por el otro, indica que, en términos de la cantidad de establecimientos por tamaño (panel superior), en los dos primeros países existe una proporción significativamente mayor de establecimientos de hasta 4 trabajadores (microempresas) respecto de Estados Unidos (85% contra 40%). Por el contrario, la proporción de empresas pequeñas y medianas (5 a 100 trabajadores) es mucho menor en Perú y México (aproximadamente, entre el 10% y el 15% del total) que en Estados Unidos (35%). En cuanto a las empresas más grandes (más de 100 empleados), la proporción de estas firmas es muy reducida en los primeros países (menos del 1%), mientras que alcanza el 22% en Estados Unidos.

La evidencia sugiere que la mayor parte de las microempresas y empresas pequeñas en los países de la región no logran expandir su escala de operaciones para transitar a escalas medianas o grandes.

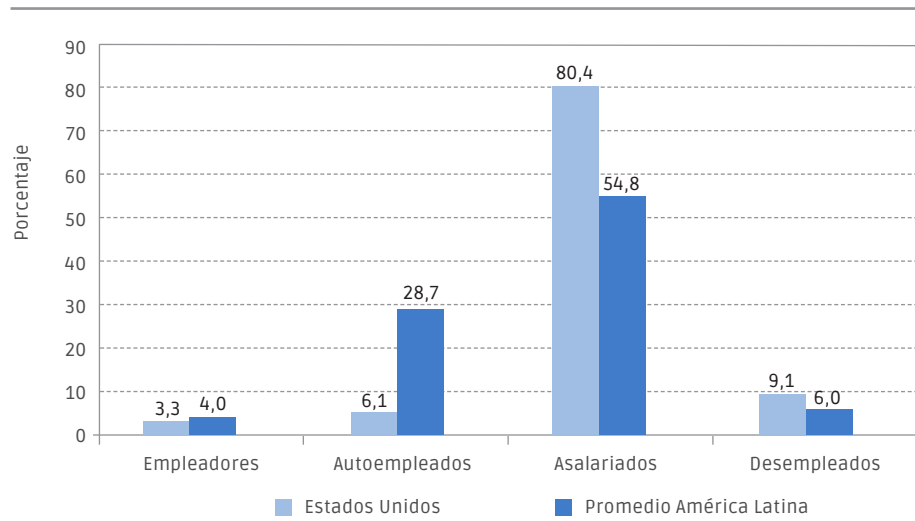
En términos de la distribución del empleo por tamaño de firma (panel inferior), se aprecia que dicha distribución tiene forma de U en el caso de México y Perú, mientras que en el caso de Estados Unidos, es mucho más uniforme salvo para el último segmento de tamaño de firmas (más de 100 empleados), donde se concentra una fracción muy significativa del total de los trabajadores. En los dos países latinoamericanos, esta forma de U para la distribución refleja lo que se conoce como el fenómeno de *missing middle* (ausencia del medio), que indica que existe una importante segmentación del mercado de trabajo con una parte muy significativa de los asalariados que se desempeñan en microempresas de hasta 4 empleados (desde un 30% hasta un 38% del total) o empresas pequeñas, entre 5 y 20 empleados (desde un 16% hasta un 18%). El sector de empresas medianas (entre 20 y 100 empleados) tiene solo entre un 12% y un 16% del total del empleo, mientras que las empresas grandes (más de 100 trabajadores) aportan entre un 34% y un 37%. Las participaciones de estos tres grupos de firmas (microempresas y empresas pequeñas, empresas medianas y empresas grandes) para Estados Unidos son de 18%, 17% y 64%, respectivamente.

Como se observa, la mayor diferencia respecto de la distribución del empleo entre Estados Unidos y los dos países de América Latina es el alto nivel de empleo de las microempresas y la relativa baja participación de las empresas grandes de más de 100 empleados. En este sentido, la evidencia sugiere que la mayor parte de las microempresas y empresas pequeñas en los países de la región no logran expandir su escala de operaciones para transitar a escalas medianas o grandes.

Este panorama sobre la diferencia en la estructura del tamaño de las empresas es similar cuando se estudia la distribución de ocupaciones de la población a partir del análisis de encuestas de hogares. Si se compara la distribución de la población activa en los países de América Latina y en Estados Unidos (ver Gráfico 1.3, p. 26), se observa que la proporción de emprendedores que contratan trabajadores promedia un 4% en los países de la región, una cifra levemente superior al 3,3% correspondiente a Estados Unidos. Sin embargo, la fracción de trabajadores por cuenta propia –es decir, de emprendedores que no contratan trabajadores– es sustancialmente mayor en América Latina que en Estados Unidos (28,7% y 6,1%, respectivamente), mientras que la proporción de trabajadores asalariados es considerablemente menor en el primer caso en comparación con el segundo (54,8% y 80,4%, respectivamente).

Los trabajadores que se emplean en firmas de más de cinco empleados ganan, en promedio, 24% más en comparación con aquellos que se desempeñan en firmas más pequeñas.

Gráfico 1.3 Distribución de la población activa por categoría ocupacional en América Latina y Estados Unidos (varios años)^{a/}



a/ Argentina, 2010; Bolivia, 2008; Brasil, 2009; Chile, 2009; Colombia, 2010; Costa Rica, 2010; Ecuador, 2010; El Salvador, 2010; Estados Unidos, 2011; Guatemala, 2006; Honduras, 2009; México, 2006; Nicaragua, 2005; Panamá, 2010; Paraguay, 2010; Perú, 2010; República Dominicana, 2010; Uruguay, 2010; Venezuela, RB, 2007.

Fuente: elaboración propia en base en Gasparini *et al.* (2012).

¿Por qué la distribución de empresas por tamaño es un tema relevante? Por lo general, el tamaño de la firma está asociado positivamente con su productividad, esto es, es un indicador de cuán eficiente es en términos de combinar trabajo y capital para producir una determinada cantidad de productos o servicios¹⁴. Cuanto más productiva sea una empresa, mayor capacidad tendrá de retribuir a los factores que usa en la producción, entre ellos, al trabajo (mejores salarios). En tal sentido, la evidencia sugiere que los trabajadores que se emplean en firmas de más de 5 empleados ganan, en promedio, 24% más en comparación con aquellos que se desempeñan en firmas más pequeñas, aun teniendo en cuenta diferencias en el nivel educativo, edad, sexo y otras características individuales de los asalariados.

¿De qué manera una mayor actividad emprendedora podría revertir estas tendencias en el tamaño de las empresas, su productividad y en la estructura ocupacional de América Latina? El surgimiento de nuevos emprendimientos productivos transformadores aumenta la productividad de la economía no solo por el efecto directo de la aparición de nuevos productos y servicios de más calidad y a menores costos, sino también por

14. La relación entre el tamaño de la empresa y la productividad va en ambos sentidos. Por un lado, es de esperar que determinadas características de la firma, como por ejemplo la capacidad emprendedora de sus dueños y gerentes, esté asociada con una mayor productividad, y ello implica que la firma pueda contratar más capital y trabajo y, por consiguiente, produzca más. Por otro lado, los aumentos en la escala de producción de la firma pueden implicar ganancias en la productividad por menores costos unitarios y otros beneficios que están asociados con la escala.

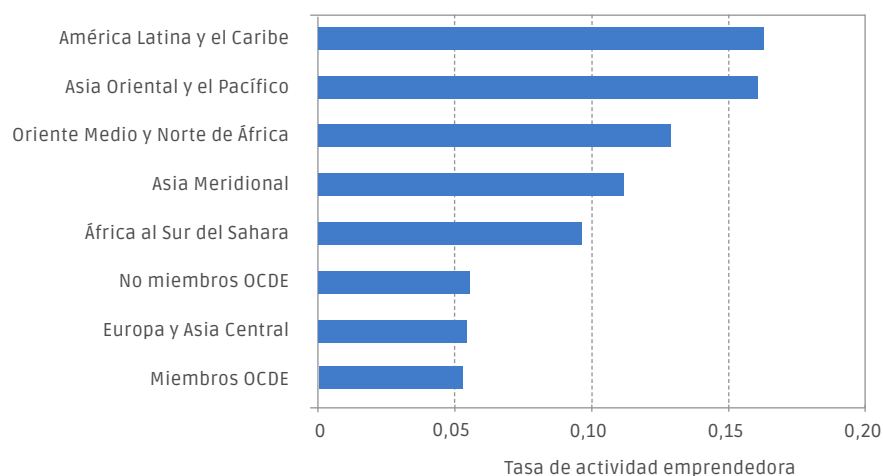
su impacto positivo en el resto de la economía. En primer lugar, el desarrollo de estas nuevas empresas dinámicas y con capacidad de generar más empleo permite la reasignación de factores, trabajo y capital, desde otras firmas y sectores más rezagados. Como ya se mencionó anteriormente, este cambio estructural es un factor fundamental en el aumento de la productividad agregada (Hsieh y Klenow, 2009; Rodrik, 2011).

Más aún, el nacimiento de empresas con nuevos productos y servicios impulsa la productividad de otras actividades que utilizan estos bienes como insumos. Además, este proceso de innovación genera mercados más competitivos, y ofrece incentivos al resto de los actores del mercado para la innovación y la introducción de mejoras en los procesos de producción y diseño de los productos.

Ahora bien, dados estos beneficios de la actividad emprendedora sobre la distribución del tamaño de las empresas y la productividad de la economía, ¿cómo se encuentra América Latina en términos de su tasa de emprendimiento o “capital emprendedor”? ¿Es esta tasa relativamente baja en relación con otras regiones o países?

La encuesta del GEM ofrece una forma sencilla de cuantificar la actividad emprendedora para un grupo amplio de países y regiones, lo que facilita las comparaciones. Dicha encuesta (ver también Ardagna y Lusardi, 2010; Poschke, 2010) define como emprendedor a aquel individuo que está en el proceso de abrir un nuevo negocio (es decir, que ha estado involucrado en ello en los últimos 12 meses) o es dueño de una firma con una antigüedad menor a 3,5 años (42 meses). La tasa de emprendimiento o capital emprendedor se computa como el número de emprendedores sobre la población entre 18 y 65 años. El Gráfico 1.4 describe este indicador para las principales regiones del mundo.

Gráfico 1.4 Tasa de actividad emprendedora por regiones (promedio 2004-2008)



Fuente: elaboración propia con base en GEM (2012).

En América Latina existen vastos sectores de individuos que se autoemplean en pequeños negocios informales. La mayor parte de estos emprendedores de subsistencia no tienen perspectiva de crecer.

Como se puede apreciar, según esta variable, América Latina y Asia Oriental aparecen como las regiones con más actividad emprendedora con tasas cercanas al 17%, mientras que en el mundo desarrollado, dicha tasa es de aproximadamente el 6%. ¿En qué medida esta mayor actividad emprendedora en América Latina y Asia Oriental sugiere un mayor dinamismo de estas economías, hecho que podría implicar un alto crecimiento de la productividad y los ingresos en el tiempo?

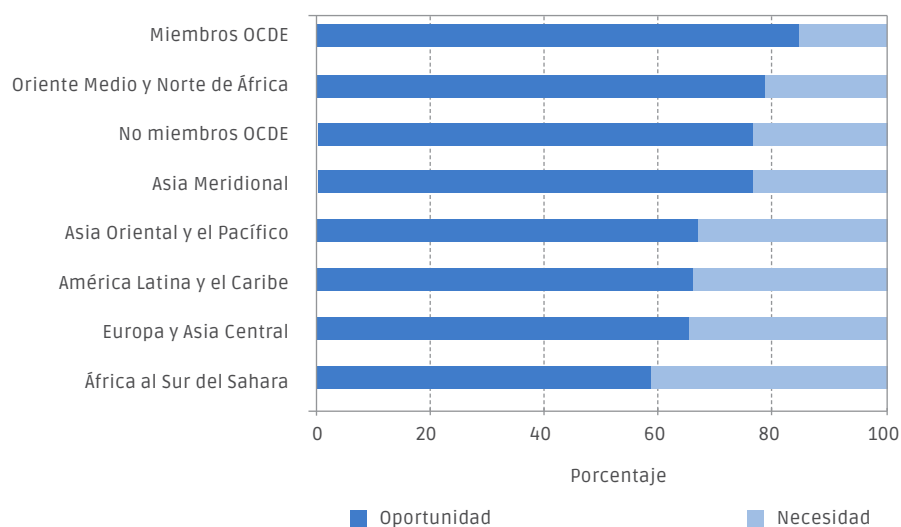
Tal como se ha mencionado en la sección previa y en numerosos otros trabajos, en América Latina (y también Asia Oriental) existen vastos sectores de individuos que trabajan en pequeños negocios informales, básicamente autoempleados o trabajadores por cuenta propia, con un muy bajo nivel de productividad y capacidad de generación de ingresos. Este fenómeno explica que esta mayor tasa de emprendimientos no necesariamente se refleje en un mayor dinamismo de estas economías. La mayoría de estos emprendedores de subsistencia no tienen perspectivas de expandir sus actividades, generar empleo y aumentar sostenidamente la producción.

La encuesta del GEM también propone un método sencillo para categorizar a los emprendimientos según si la decisión ocupacional estuvo motivada por la oportunidad de explotar un negocio potencialmente rentable o si fue una decisión por necesidad, a falta de otra alternativa (p.e., de un empleo asalariado).

El Gráfico 1.5 muestra la distribución de la actividad emprendedora por motivos de oportunidad y necesidad para las principales regiones del mundo. En él se puede apreciar que alrededor de un tercio de los emprendedores de América Latina dice optar por esta actividad por falta de alternativas. Para Asia Oriental, dicho porcentaje es un poco menor y, en el caso de los países de la OCDE, es menor al 15%.

Después de restar del universo de emprendedores aquellos que emprenden por necesidad, se puede observar que América Latina tiene aún tasas relativamente elevadas en relación con otras regiones (alrededor del 12%, frente a un 5% de la OCDE). ¿En qué medida estas tasas de emprendimiento relativamente altas reflejan un fenómeno que podría implicar un mayor nacimiento de empresas y crecimiento de la productividad a futuro? ¿O acaso el instrumento utilizado en la encuesta del GEM todavía no es lo suficientemente preciso como para identificar a los empresarios con capacidad de crear empresas transformadoras? Para responder a esta pregunta, la próxima sección profundiza el análisis de las características que definen a un buen emprendedor, según lo sugieren distintos enfoques provenientes de la economía, estudios gerenciales y la psicología empresarial. A partir de estos elementos, se propone una metodología para la medición de estas aptitudes o habilidades emprendedoras que se aplica a una muestra de ciudades de América Latina y a la ciudad de Los Ángeles, en Estados Unidos.

Gráfico 1.5 Distribución de la actividad emprendedora por oportunidad y necesidad (promedio 2004-2008)



Fuente: elaboración propia con base en GEM (2012).

¿CÓMO DEFINIR A UN BUEN EMPRENDEDOR? ATRIBUTOS DEL TALENTO EMPRESARIAL

Como se indicó en la introducción, uno de los mensajes centrales de este reporte es que el proceso de creación y desarrollo de las firmas está íntimamente ligado, sobre todo en los primeros años de su ciclo de vida, a las características de los emprendedores que las crean. Las habilidades empresariales de estos precursores son otro factor fundamental, además del capital físico, el capital humano y la tecnología disponible en la determinación del tamaño y productividad de las empresas. ¿Cuáles son, entonces, las características de la personalidad que definen a un emprendedor exitoso?

Rasgos de la personalidad y emprendimiento

El estudio de los rasgos de la personalidad que determinan que una persona se decida a emprender una actividad empresarial, ha recibido mucha atención de parte de los investigadores del emprendimiento en los últimos años (Caliendo y Kritikos, 2012). Las preguntas que se han planteado no solo buscan saber si estas características son distintas entre aquellos que emprenden y los que no (p.e., los asalariados), sino también cuáles están asociadas con el tamaño y el éxito relativo de los negocios; si estos

El proceso de convertir ideas en productos y servicios mediante la creación de empresas e industrias es incierto y no siempre hay consenso sobre cuál es una buena idea. El emprendedor exitoso es quien puede leer o interpretar esas oportunidades.

rasgos de la personalidad pueden alterarse (p.e., acumularse) o ser influidos por el entorno socioeconómico del individuo; y si la presencia de estas características pueden afectar los beneficios de los programas de capacitación que incorporan elementos cognitivos (p.e., el aprendizaje de las herramientas de *marketing*, contabilidad o de administración).

Los diferentes estudios concluyen que el éxito en los negocios lo alcanzan los individuos con capacidad para el pensamiento creativo e innovador, que pueden soportar situaciones de incertidumbre y riesgo, y además que tienen cualidades que los predisponen a la tarea gerencial. Además, se menciona que un elemento determinante en la decisión de emprender es la valoración de la autonomía. A continuación se elabora una descripción sobre cada uno de estos atributos.

Innovación y creatividad

Probablemente las referencias más citadas sobre la actividad emprendedora como motor del crecimiento económico sean los trabajos de Schumpeter (1911, 1942), donde se desarrolla la hipótesis de la “destrucción creativa”. Este autor asocia al emprendimiento con el surgimiento de firmas que crean nuevos productos o formas de producción que desplazan a las empresas ya establecidas y, a través de este proceso, la productividad agregada de la economía crece y se fortalece el crecimiento económico. En tal sentido, lo que distingue a un emprendedor es su búsqueda de la innovación. Según sus propias palabras, “... estos agentes buscan reformar o revolucionar los patrones de producción explotando comercialmente una innovación o en términos más generales, una tecnología aún no utilizada [...]; realizar este tipo de tarea es difícil y constituye una función económica distinta, ya que este tipo de tareas se sale de la rutina, y además porque puede encontrar resistencias...” (Schumpeter, 1942, p. 13, traducción nuestra).

En el contexto de la actividad emprendedora, la innovación toma, pues, una dimensión asociada con la gestión de un individuo (o grupo de individuos) para convertir nuevas ideas o tecnologías en productos o servicios comercializables a través de la creación de una nueva firma (Acs y Amorós, 2008). Este proceso de convertir ideas en productos y servicios mediante las empresas e industrias es incierto y no siempre hay consenso sobre cuál es una buena idea (por lo que esto no permite asignarle una probabilidad al éxito). El emprendedor exitoso es quien puede leer o interpretar esas oportunidades.

Los enfoques provenientes de la psicología también realzan esta característica de la creatividad en el emprendedor exitoso. La capacidad de imaginar, de “perseguir sueños” y probar nuevas ideas ha sido identificada en numerosos trabajos (p.e., Kalkan y Kaygusuz, 2012; Kümbül-Güler, 2008). Por ello, la forma de medir este tipo de atributo mediante encuestas ha sido preguntando si el individuo haría las cosas de una manera diferente en el trabajo donde se desempeña, o si le resulta fácil o difícil adaptarse a los cambios, o si imagina recurrentemente nuevas ideas o proyectos.

Tolerancia al riesgo

Otro enfoque enfatiza que la característica fundamental del emprendedor es su capacidad para tomar riesgos (Knight, 1921). Los empresarios enfrentan situaciones de incertidumbre respecto de la disponibilidad de insumos y recursos naturales, el avance tecnológico y los cambios de los precios de los productos que se proponen vender. Si bien los precios de algunos factores (como trabajo y también algunos otros insumos), y quizás también el del producto final, se pueden contratar hasta cierto punto, la naturaleza cambiante de los mercados puede hacerlos fluctuar de manera inesperada. Por este motivo, el dueño de un negocio debe tener la capacidad de tolerar el riesgo y evaluar las posibles contingencias. En otras palabras, el flujo de ingresos por beneficios de una actividad empresarial es más fluctuante comparado con los ingresos recibidos en un empleo asalariado. Por ello, un requisito para llevar a cabo estas actividades es cierta capacidad para tolerar el riesgo.

El flujo de ingresos por beneficios de una actividad empresarial es más fluctuante comparado con los ingresos recibidos en un empleo asalariado, por ello, un requisito para llevar a cabo estas actividades es cierta capacidad para tolerar el riesgo.

La correlación positiva entre la tolerancia al riesgo y la decisión de emprender ha sido corroborada en diversos trabajos (Cramer *et al.*, 2002; Caliendo *et al.* 2009). De todas formas, también es cierto que los empresarios exitosos no son apostadores compulsivos que maximizan el riesgo de sus inversiones (Stewart y Roth, 2001). En este sentido, en el estudio de Caliendo *et al.* (2010) se muestra que hay una relación no lineal entre la tolerancia al riesgo y el éxito empresarial. En particular, estos autores muestran que tanto los individuos con muy baja aptitud para enfrentar situaciones de incertidumbre como aquellos con una alta tolerancia tienen menos probabilidad de que sus negocios sobrevivan respecto de aquellos con una tolerancia al riesgo media.

Por otro lado, también se ha visto que los individuos que poseen esta cualidad de tolerancia al riesgo se benefician más de los programas de capacitación para el emprendimiento que aquellos que no poseen esta característica (Fairlie y Holleran, 2011). Este hallazgo destaca la relevancia de fomentar la medición de estas características entre la población de emprendedores actuales y potenciales, ya que dicha información podría utilizarse para focalizar los esfuerzos de capacitación.

El nivel de tolerancia al riesgo se ha medido con preguntas que indagan si el individuo debe tener toda la información necesaria antes de tomar una decisión, o si prefiere un empleo con un pago seguro frente a otro que ofrece una expectativa de remuneración mayor pero con algún grado de incertidumbre.

Habilidades gerenciales

Además de ser creativos y moderadamente capaces de tomar riesgos, los emprendedores deben estar motivados para enfrentar dificultades, resolver problemas y trazarse objetivos ambiciosos para ellos y sus organizaciones. Esto no solo impacta en su decisión de emprender, sino que determina el tamaño y el éxito relativo de sus emprendimientos. Son cuatro los aspectos de la personalidad que se asocian con estas características: orientación al logro, locus de control interno, capacidad multitareas y autoeficacia.

Además de ser creativos y moderadamente capaces de tomar riesgos, los emprendedores deben estar motivados para enfrentar dificultades, resolver problemas y trazarse objetivos ambiciosos para ellos y sus organizaciones.

Orientación al logro

Este rasgo de la personalidad se vincula con la idea de que los emprendedores exitosos buscan destacarse trazándose objetivos ambiciosos. El estudio de McClelland (1961) es uno de los primeros trabajos que analiza los rasgos de la personalidad de los individuos que podrían estar asociados con el emprendimiento. Entre los que destaca dicho autor, se encuentra la orientación al logro. Esta relación ha sido también identificada en estudios más recientes (Collins *et al.*, 2004). La orientación al logro lleva a los individuos a realizar tareas desafiantes, a tomar responsabilidad por las acciones que emprenden, a recibir consejos y sugerencias de otros, y a buscar nuevas y mejores formas de actuar para mejorar los resultados (Rauch y Frese, 2000).

Los empresarios con este rasgo de la personalidad persiguen, por ejemplo, convertirse en líderes de ventas en el mercado de un producto, desplazando a otros proveedores ya establecidos. En este sentido, ellos adoptan estrategias competitivas agresivas que tratan de ganar mercados y desplazar a firmas líderes (Boyd, 1984; Lumpkin y Dess, 1996). Curiosamente, se ha visto que esta característica de la personalidad puede fomentarse a través del entrenamiento y ello puede influir de manera positiva en el volumen y la productividad de los negocios (Miron y McClelland, 1979).

Las encuestas que han intentado medir la orientación al logro utilizan preguntas en las que se evalúa si los individuos prefieren actividades desafiantes en lugar de aquellas fáciles de resolver; o si no les importa realizar un trabajo rutinario con tal de recibir un buen sueldo; o si les desagrada que las cosas no se hagan debidamente.

Locus (percepción) de control interno

Esta característica se asocia con la creencia del individuo de que sus logros y resultados dependen principalmente de sus acciones más que de factores externos. Como la actividad de emprender le ofrece al individuo tomar decisiones discrecionales o tener un mayor control sobre lo que hace, es de suponer que los individuos con esta característica tienen una mayor tendencia a establecer su propio negocio. Rotter (1966) fue uno de los primeros investigadores en analizar este rasgo de la personalidad a través de lo que se conoce como la 'escala de Rotter', la cual ordena a los individuos en función de sus creencias respecto de si sus acciones son las que más han incidido en sus resultados (en este caso, mayor es el indicador de control interno). Se ha encontrado que este indicador está más presente entre los fundadores de empresas respecto de otros individuos (Spector, 1982). De Mel *et al.* (2010) encuentran que en Sri Lanka, el locus de control interno es más fuerte entre los empresarios medianos y pequeños comparados con los microempresarios.

La forma usual de indagar sobre este aspecto de la personalidad es preguntándole al individuo si lo que ha logrado en su vida depende de sus acciones, o si los malos momentos que viven las personas son el resultado de la mala suerte.

Capacidad multitareas

Esta característica, también conocida como el indicador de ‘policronicidad’ (*polychronicity*), se asocia directamente con las habilidades gerenciales de los individuos o la habilidad de realizar varias tareas a la vez (Bluedorn, 1999). Asimismo, se relaciona con la preferencia de tener un manejo aceptable de distintas capacidades en comparación con una fuerte especialización en unas pocas. Vale decir que el empresario exitoso es una persona que tiende a ser versado en varias actividades requeridas para los negocios; esto es, debe tener deseos y la capacidad de ejercer diversas actividades, para lo cual necesita tener una formación en varios campos del emprendimiento¹⁵. Lazear (2004, 2005) construye, para el caso de Estados Unidos, diversas medidas que describen hasta qué punto distintos individuos han estado expuestos a diversas tareas y ocupaciones, y cómo ello determina la probabilidad de transitar hacia el emprendimiento.

Como se verá en la próxima sección, esta característica es la que más se acerca al concepto utilizado por Lucas (1978) de las habilidades empresariales y que determina dos aspectos fundamentales de la distribución de firmas por tamaño: quiénes son los individuos que eligen ser emprendedores (empresarios), y dentro de aquellos que toman esta decisión, cuál es el tamaño de sus emprendimientos.

La medición de este atributo de la personalidad se ha realizado, por ejemplo, a través de una simple pregunta en la que el individuo debe contestar si prefiere ser relativamente bueno en varias tareas o muy bueno en unas pocas.

Autoeficacia

Esta característica está relacionada con la creencia del individuo en su propia habilidad para responder a los desafíos de un determinado trabajo o para alcanzar ciertos objetivos o resultados propuestos (Bandura, 1994). De igual modo, esta característica está claramente relacionada con otros atributos también destacados en los emprendedores exitosos, como la confianza en sí mismos o el optimismo (Bird, 1995; Kalkan y Kaygusuz, 2012).

La autoeficacia ha sido señalada como un importante predictor de la decisión de emprender (Shane *et al.* 2003; Chen *et al.*, 1998). Más aún, en algunos trabajos esta cualidad también explica el crecimiento (o no) de los negocios (Vecchio, 2003). Por otro lado, podría resultar interesante preguntarse si la percepción sobre la autoeficacia puede ser influida por distintos factores del medio ambiente en el que se desarrolla el individuo. En este sentido, Oliveira *et al.* (2005) encuentran que en España los individuos que han crecido en ambientes sociales favorables (que han recibido el apoyo de la familia y amigos) reportan una mayor autoeficacia que aquellos que han estado en ambientes familiares menos favorables.

15. Esta capacidad de dominar varias disciplinas y saberes vinculados al emprendimiento también ha sido identificada con la expresión "*Jack-of-all-Trades*" (Silva, 2007).

Muchas historias de emprendedores exitosos se refieren a personas que dejan trabajos seguros y bien pagados en grandes empresas por la posibilidad de organizar sus propios negocios en ambientes de mayor flexibilidad.

El nivel de autoeficacia puede fomentarse también a través de modelos o mentores. Al observar individuos similares que han tenido éxito en sus proyectos mediante la realización de determinadas tareas, una persona con poca experiencia puede aumentar su propia percepción de autoeficacia. Por ejemplo, en un estudio realizado en Holanda se encontró que el 54% de los emprendedores encuestados mencionaron que los emprendedores modelos o mentores ejercieron un papel significativo en la decisión de crear sus empresas y que dichos contactos ayudaron, en parte, a elevar el nivel de autoeficacia (Bosma *et al.*, 2012).

Para medir esta característica, se han propuesto preguntas donde el individuo responde si cumple las promesas que hace o si es capaz de aprender cualquier cosa si se lo propone (Driessen, 2012).

Autonomía

Un aspecto muy atractivo de la actividad emprendedora es el hecho de ser “su propio jefe”. Detrás de esta preferencia por la autonomía, se encuentra el deseo por tener más control sobre los objetivos que el individuo se propone alcanzar. En este sentido, la autonomía también implica tener plena libertad para tomar decisiones. Es así que muchas historias de emprendedores exitosos se refieren a personas que dejan trabajos seguros y bien pagados en grandes organizaciones –pero que limitan sus posibilidades de crecimiento– por la posibilidad de organizar sus propios negocios en ambientes de mayor flexibilidad.

En efecto, ante la posibilidad de que los individuos creativos que demandan más autonomía para desarrollar su trabajo puedan salirse de las organizaciones, muchas firmas grandes han fomentado el “intraemprendimiento”, que consiste en descentralizar las estructuras organizacionales con el objetivo de darle más autonomía a distintas unidades productivas y de desarrollo de productos para fomentar la innovación al interior de las empresas (Lumpkin y Dess, 1996).

Esta preferencia por la autonomía ha sido identificada en varias encuestas donde los individuos declaran que ello les reporta utilidad y que, por lo tanto, están dispuestos a sacrificar sus ingresos en una ocupación como autoempleados respecto de una posición como trabajadores asalariados. En este mismo sentido, una serie de trabajos empíricos (Carter *et al.*, 2003; Feldman y Bolino, 2000) dan cuenta de que este factor es un determinante significativo de la decisión ocupacional de las personas.

La medición de esta característica de la personalidad en encuestas se ha realizado a través de preguntas que, por ejemplo, analizan si el individuo se siente incómodo cuando otros deciden por él, o si en general tiende a defender su punto de vista cuando alguien está en desacuerdo con su posición.

El análisis desarrollado previamente ha identificado una serie de rasgos de la personalidad de los individuos que han sido señalados como relevantes a la hora de determinar las aptitudes pro emprendimiento o las habilidades empresariales. De todas formas, se debe

aclarar que no existe un consenso general sobre cuáles son las características necesarias que determinan, en primer lugar, la decisión ocupacional del individuo (ser emprendedor *vis à vis* empleado); y en segundo lugar, condicional a haber elegido ser emprendedor, qué características determinan el tamaño, dinámica y productividad de la empresa.

Por otro lado, también debe analizarse en qué medida estas cualidades pueden ser influenciadas por el medio ambiente en el que se desenvuelve el individuo (su familia, su barrio, la educación formal recibida, entre otros factores) y si estos rasgos de la personalidad pro emprendimiento pueden adquirirse a través de la experiencia laboral previa o la capacitación. Ya se ha presentado evidencia que afirma que estas aptitudes que predisponen al individuo a la actividad emprendedora se ven afectadas por diversas circunstancias del ambiente externo a la persona, incluidas la trayectoria laboral y la capacitación. Esto sugiere que las políticas de apoyo a la actividad empresarial deberían incorporar este factor de fomento al talento empresarial que incluye, como ya se vio, no solo el tema de educación empresarial, sino también la generación de redes de emprendedores y de modelos o mentores que puedan aportar su experiencia a los empresarios por surgir.

El desarrollo de las habilidades empresariales está relacionado con el hecho de que son varios los atributos que definen a un buen empresario y puede resultar difícil que todos ellos se den simultáneamente en una misma persona. He aquí que surge la pregunta, entonces, respecto de si existen espacios para que los individuos con distintas habilidades puedan interactuar a fin de llevar a cabo emprendimientos exitosos. Por ejemplo, los individuos creativos y con buenas ideas podrían beneficiarse de conectarse con personas dispuestas a tomar riesgos moderados o con capacidades para la gerencia. ¿Cómo fomentar estos intercambios? La intervención pública se justificaría en la medida en que no existan mercados bien desarrollados para estos talentos. Por ello, en este caso, también podría ser útil la promoción de redes de emprendedores o de contactos entre individuos con ideas productivas y mentores o líderes de mayor experiencia, así como la realización de cursos que les provean las capacidades que les faltan.

Los resultados de la medición de los atributos del talento empresarial

Una vez que se identifican conceptualmente los distintos rasgos de la personalidad que podrían estar asociados con un emprendedor exitoso, un segundo paso consiste en medir estos atributos con el objetivo de evaluar en qué medida están presentes en la población y si estas habilidades están correlacionadas con las decisiones ocupacionales de los individuos y las características de sus emprendimientos. En este reporte, se busca aportar nueva evidencia sobre esta materia para distintas ciudades de América Latina ¹⁶. Para ello, la ECAF 2012

16. Como ya se ha mencionado, existen diversos estudios que han aportado mediciones sobre distintas características asociadas con el talento empresarial. Sin embargo, la mayoría de ellos se refieren a países desarrollados y han sido criticados por problemas de muestreo y representatividad (Brock y Evans, 1988; Amit *et al.*, 1993). En relación con países en desarrollo, de Mel *et al.* (2010) proveen evidencia para microemprendedores en Sri Lanka. Para el caso de América Latina, no se ha identificado ningún trabajo que haya intentado realizar estas mediciones para muestras representativas de ciudades de varios países.

La comparación entre las ciudades de América Latina y la ciudad de Los Ángeles para el conjunto de los atributos asociados con el talento empresarial no sugiere que una región esté mejor que la otra.

incluyó un módulo con preguntas que medían distintas características de los individuos que podrían estar asociadas con el talento empresarial, tal como fueron descritas en la sección previa. La ECAF 2012 se realizó sobre una muestra de 500 entrevistas a hogares en cada una de las 17 ciudades de la región y en la ciudad de Los Ángeles en Estados Unidos¹⁷. El propósito de incorporar esta última ciudad al relevamiento fue para hacer comparaciones entre un país desarrollado y aquellos de América Latina, en lo que atañe a la distribución de rasgos de la personalidad que favorecen el emprendimiento, y evaluar si la presencia de estas características afectaban la decisión ocupacional de manera distinta en Los Ángeles y las ciudades de la región.

El Cuadro 1.1 presenta los resultados. La información describe los valores promedios para los diversos indicadores para la población ocupada y también distingue por categoría ocupacional (emprendedores versus asalariados). En el caso de América Latina, dentro de la categoría de emprendedor se distingue entre empleadores y autoempleados¹⁸. Como se explica en las notas del cuadro, los índices correspondientes a los distintos atributos van del uno al cinco, donde un mayor valor se asocia con una presencia más fuerte de la característica o rasgo psicológico analizado¹⁹.

Cuando se comparan los valores para el total de la población ocupada entre las ciudades de América Latina y la ciudad de Los Ángeles, la primera conclusión que surge es que, para el conjunto de los atributos asociados con el talento empresarial, no es claro que una región esté mejor que la otra. Por ejemplo, dentro de las habilidades gerenciales, la población de América Latina pareciera tener una orientación al logro más pronunciada que la de Los Ángeles. Sin embargo, lo contrario se da con la capacidad multitareas, mientras no hay diferencias significativas en el locus de control interno y la autoeficacia. Por otro lado, tampoco existen diferencias relevantes en la tolerancia al riesgo; además, la población de Los Ángeles parece tener un mayor indicador de creatividad y una menor preferencia por la autonomía en comparación con las ciudades de América Latina.

Cuando se analizan los indicadores por categoría ocupacional, surgen resultados que, en alguna medida, son los esperados. Por ejemplo, tanto en Estados Unidos como en la región, los emprendedores tienen mayor tolerancia al riesgo que los asalariados, y ello también se da en alguno de los indicadores de habilidad gerencial (p.e., orientación al logro). Además, en Los Ángeles las diferencias en los atributos entre emprendedores y asalariados también son significativas en cuanto al locus de control interno y la autoeficacia²⁰. En la región, las diferencias significativas aparecen cuando, dentro de la categoría emprendedor, se distingue a los trabajadores por cuenta propia de los empleadores. Cuando se hace esta distinción, se

17. Las ciudades de América Latina incluidas en la encuesta son: Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas, Maracaibo y Ciudad de Panamá.

18. No fue posible hacer esta distinción para la ciudad de Los Ángeles por el reducido tamaño de la muestra de empleadores.

19. Los detalles de las preguntas realizadas para medir cada una de las características pueden consultarse en el apéndice A al final del capítulo.

20. En el caso de autoeficacia, la diferencia es significativa al 10%.

Cuadro 1.1 Estimaciones de los atributos del talento empresarial para ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)^{a/ b/}

Atributos del talento empresarial	Promedio de ciudades de América Latina					Los Ángeles, Estados Unidos		
	Población ocupada	Asalariado	Emprendedor	Tipo de emprendedor		Población ocupada	Asalariado	Emprendedor
				Empleador	Autoempleado			
Habilidades gerenciales								
Orientación al logro	3,77 ^{c/}	3,75 ^{d/}	3,80 ^{d/}	3,92 ^{f/}	3,77 ^{f/}	3,59 ^{c/}	3,56 ^{e/}	3,74 ^{e/}
Locus de control interno	3,45	3,45	3,44	3,58 ^{f/}	3,41 ^{f/}	3,47	3,43 ^{e/}	3,63 ^{e/}
Capacidad multitareas	2,95 ^{c/}	2,94	2,97	3,05	2,95	3,04 ^{c/}	3,04	3,02
Autoeficacia	4,23	4,23	4,23	4,28	4,22	4,20	4,16	4,33
Innovación								
Innovación y creatividad	2,61 ^{c/}	2,60	2,62	2,81 ^{f/}	2,58 ^{f/}	2,94 ^{c/}	2,91	3,06
Actitud hacia el riesgo								
Tolerancia al riesgo	2,30	2,15 ^{d/}	2,54 ^{d/}	2,90 ^{f/}	2,46 ^{f/}	2,41	2,30 ^{e/}	2,83 ^{e/}
Autonomía	3,72 ^{c/}	3,72	3,73	3,84 ^{f/}	3,70 ^{f/}	3,61 ^{c/}	3,60	3,67

a/ Los índices de rasgos psicológicos se construyen como promedios simples de las repuestas a preguntas indicativas de cada uno de dichos rasgos. Cada índice varía entre 1 y 5, y un mayor valor está asociado con una mayor presencia del rasgo psicológico correspondiente en el individuo. El indicador de tolerancia al riesgo está basado en un ejercicio en el que el individuo debe optar entre un pago cierto y una lotería con un cierto valor esperado. El indicador varía entre 1 y 4, y un mayor valor está asociado con una mayor tolerancia al riesgo.

b/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas, Maracaibo y Los Ángeles.

c/ Denota que los valores correspondientes a la población ocupada son estadísticamente diferentes entre las ciudades de América Latina y Los Ángeles (a un nivel de significación del 5%).

d/ Denota que los valores correspondientes a asalariados y emprendedores son estadísticamente diferentes entre sí en las ciudades de América Latina (a un nivel de significación del 5%).

e/ Denota que los valores correspondientes a asalariados y emprendedores son estadísticamente diferentes entre sí en la ciudad de Los Ángeles (a un nivel de significación del 5%).

f/ Denota que los valores correspondientes a empleadores y autoempleados son estadísticamente diferentes entre sí en las ciudades de América Latina (a un nivel de significación del 5%).

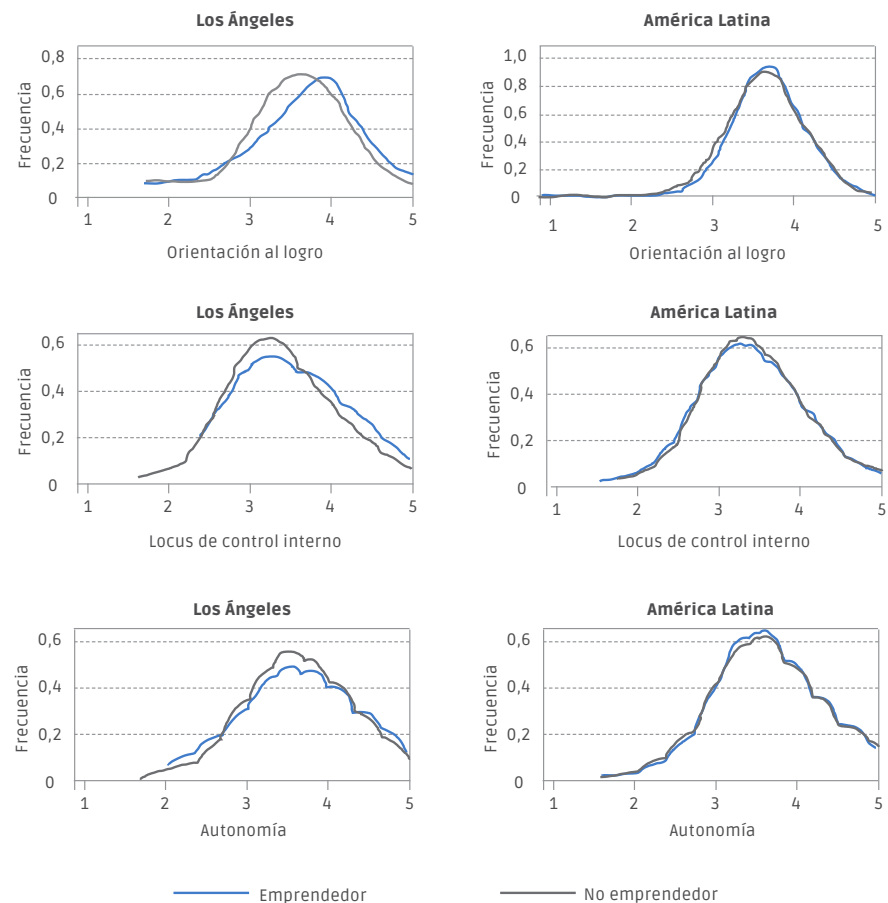
Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

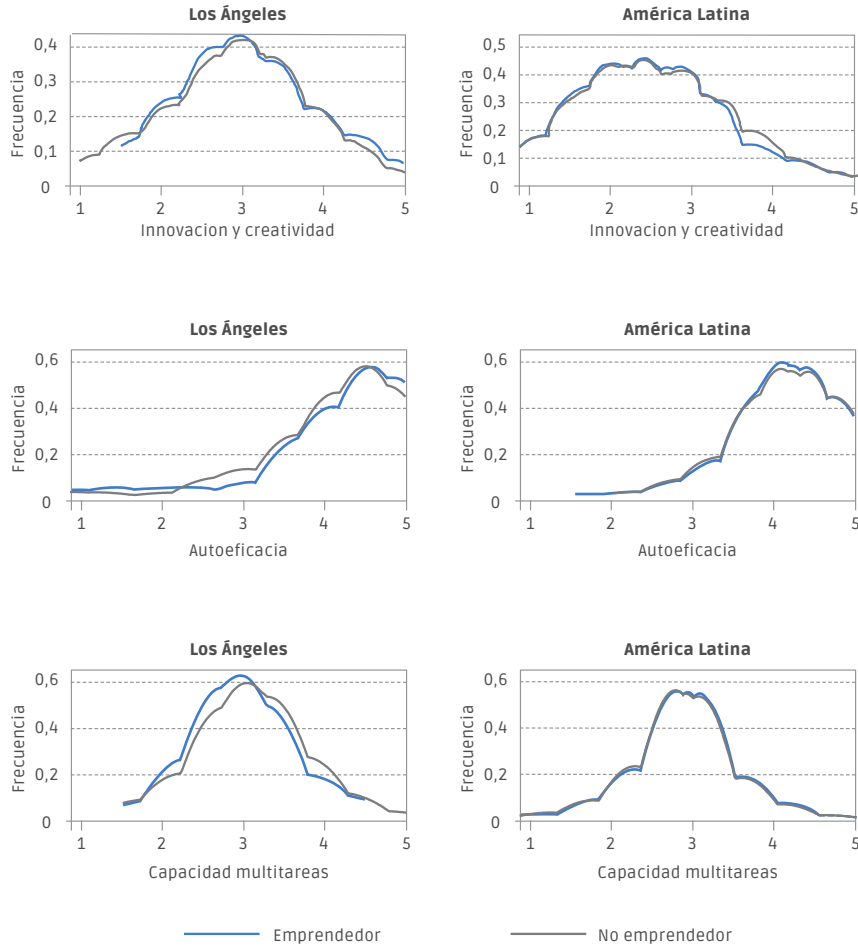
observa que los empleadores tienen una mayor orientación al logro, locus de control interno, creatividad, tolerancia al riesgo y autonomía que los emprendedores que no emplean y que los asalariados. En otras palabras, una parte significativa de los emprendedores de la región corresponde a trabajadores por cuenta propia que, en principio, no se destacan por sus atributos asociados con el emprendimiento frente a los empleadores y que, en todo caso, se parecen más a los asalariados (salvo en la capacidad para tolerar el riesgo).

Una parte significativa de los emprendedores de América Latina corresponde a trabajadores por cuenta propia, que no se destacan por sus atributos asociados con el emprendimiento en comparación a los empleadores. Estos más bien se parecen a los asalariados.

Esta conclusión puede apreciarse mejor con la ayuda del Gráfico 1.6. Allí se grafican las distribuciones (no solo el valor promedio que se muestra en el Cuadro 1.1) de los valores correspondientes a cada uno de los atributos que describen el talento empresarial. Se distingue entre los emprendedores y los no emprendedores (asalariados). En los paneles de la izquierda, se muestran las estimaciones para la ciudad de Los Ángeles, mientras que los de la derecha corresponden al promedio de América Latina. Como se puede ver en el caso de Los Ángeles, para casi todos los atributos (menos la capacidad multitareas), la distribución correspondiente a los emprendedores se desplaza hacia la derecha, lo que sugiere nuevamente que estos se destacan respecto de la presencia de estas características pro emprendimiento.

Gráfico 1.6 Distribución de los atributos del talento empresarial de emprendedores versus no emprendedores en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)^{a/}





a/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas, Maracaibo y Los Ángeles.

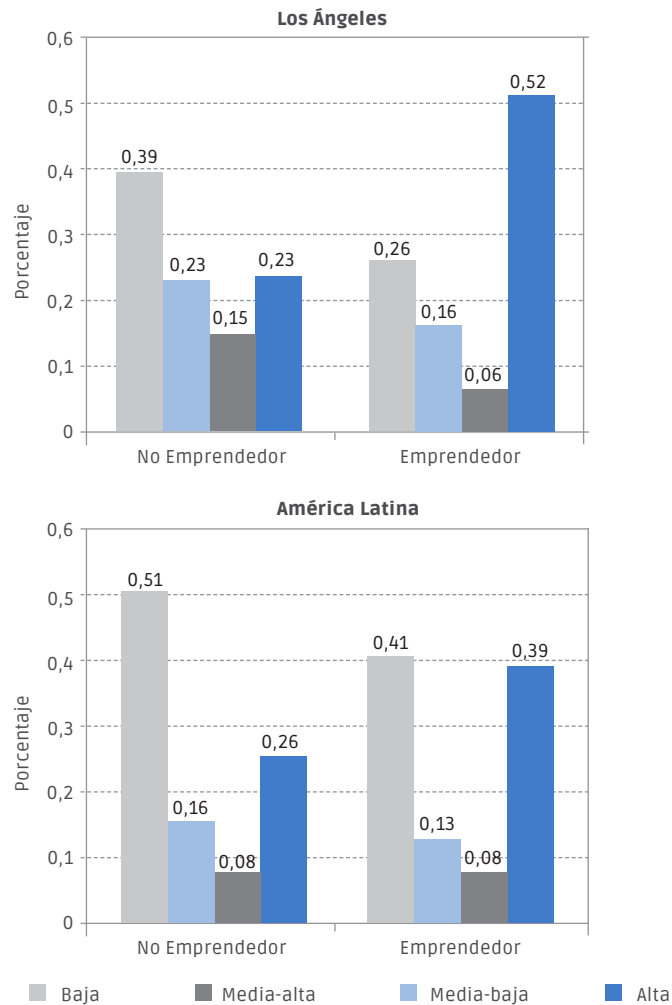
Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

En el caso de América Latina, este aspecto no se verifica en forma tan clara; no se observa un desplazamiento significativo (hacia la derecha) de la distribución de los atributos de los emprendedores comparados con los asalariados.

El Gráfico 1.7 (ver p. 40) ilustra un fenómeno parecido para el caso de la tolerancia a asumir riesgos. Allí se ilustra la proporción de emprendedores y no emprendedores correspondiente a cada nivel de tolerancia al riesgo en Los Ángeles (panel superior) y para el promedio de las ciudades de América Latina (panel inferior). Se puede ver que, mientras que en Los Ángeles un 58% de los emprendedores tienen un nivel medio-alto o alto de tolerancia al

riesgo contra un 38% de los no emprendedores, en América Latina esta diferencia es menos marcada: 47% versus 34%.

Gráfico 1.7 Distribuciones de emprendedores y no emprendedores según el nivel de tolerancia al riesgo, en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)^{a/}



a/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas, Maracaibo y Los Ángeles.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

Esta evidencia sugiere que, en promedio, los emprendedores de la región son menos hábiles que los que no emprenden en comparación con la ciudad de Los Ángeles. Ahora bien, recuérdese que de la información provista en el Cuadro 1.1, podría concluirse que no existen diferencias significativas en estas cualidades cuando se miden para la población ocupada en general. Esto es, en América Latina la población no tiene menos aptitud para emprender que la de los países desarrollados (en este caso, representados por la ciudad de Los Ángeles), sino que el problema radicaría en que las personas con bajas habilidades, básicamente una proporción importante de los microempresarios, están emprendiendo cuando su mejor opción podría ser el trabajo asalariado.

En América Latina el problema radicaría en que las personas con bajas habilidades, básicamente una proporción importante de los microempresarios, están emprendiendo cuando su mejor opción podría ser el trabajo asalariado.

¿Por qué los individuos con bajo talento empresarial deciden abrir negocios? Seguramente ello se debe a que no encuentran alternativas de empleo asalariado. A su vez, el empleo asalariado depende de la creación y crecimiento de empresas formales. En ese caso, también cabe preguntarse por qué los individuos con alto talento empresarial no están creando y haciendo crecer las empresas que podrían demandar la mano de obra disponible. ¿Qué factores están impidiendo este crecimiento del empleo formal? ¿Pueden ambos fenómenos, el de la restricción al crecimiento de empresas dinámicas y la abundancia de emprendimientos de subsistencia, estar conectados y afectarse mutuamente?

En la próxima sección se describe un marco conceptual que permite responder a estas preguntas.

MARCO CONCEPTUAL: TALENTO EMPRESARIAL, CAPACIDADES LABORALES Y LA DECISIÓN DE EMPRENDER

El análisis previo sugiere que existe un amplio espectro de elementos asociados con las cualidades del individuo que podrían definir las habilidades empresariales. Ahora bien, más allá de la manera en que estas cualidades estén distribuidas en la población, el hecho de que estas habilidades se utilicen en la creación efectiva de empresas depende de las decisiones ocupacionales de las personas. En tal sentido, para entender en qué medida el factor de producción “capacidad emprendedora o capital emprendedor” está colaborando con el desarrollo, debe estudiarse la decisión ocupacional de los individuos y ver si aquellos con alto nivel de talento empresarial están eligiendo emprender negocios.

Como se ha podido apreciar, el problema del desarrollo y de la baja productividad de las economías puede ser explicado, en parte, por decisiones ocupacionales que no corresponden con las habilidades relativas. En particular, hay personas con alto talento emprendedor que, por distintas razones, no están creando empresas y quizás existen individuos con baja capacidad empresarial que lo están haciendo cuando deberían ser empleados. En este sentido, es importante entender cómo interactúan las capacidades empresariales y otras características personales (riqueza, edad, sexo, antecedentes familiares) con elementos del entorno económico e institucional en la decisión de una persona de abrir un negocio y de hacerlo crecer.

Diversos estudios incorporan estas características de la personalidad del emprendedor y analizan cómo ellas afectan las decisiones ocupacionales de los individuos (esto es, los individuos no “nacen” empresarios o trabajadores), y si ello puede dar cuenta de las diferencias en los tamaños de las empresas y sus consecuencias sobre la productividad agregada de las economías.

En un trabajo seminal en esta materia, Lucas (1978) asocia el talento empresarial con la capacidad gerencial. Por otro lado, Kihlstrom y Laffont (1979) proponen que los individuos se diferencian según su capacidad para tolerar el riesgo. En ambos enfoques, los individuos deciden su ocupación (empleados o empresarios) según lo que más les convenga en términos de ingreso y bienestar, y dadas sus capacidades. En este contexto, es claro que las personas más hábiles (con mayor capacidad gerencial o menor aversión al riesgo) son las que elegirán establecer sus propias empresas y, además, sus emprendimientos serán los de mayor tamaño (demandarán más mano de obra y capital).

Estos trabajos tienen algunas implicaciones interesantes referidas a la evolución de la actividad emprendedora y el tamaño de los emprendimientos a lo largo del sendero de desarrollo. A medida que las economías acumulan más capital y tecnología, los salarios crecen, lo que lleva a que menos individuos elijan ser emprendedores y que solo aquellos con mayores habilidades empresariales lo hagan, estableciendo empresas de mayor tamaño. Es claro que la desaparición paulatina de empresas pequeñas a medida que las economías se desarrollan no está causada por una competencia “desleal” por parte de las empresas más grandes (Parker, 2004); simplemente es el resultado de que estos pequeños empresarios encuentran ahora más atractiva una posición como empleados en empresas que pueden ofrecer remuneraciones mayores. Esta correlación positiva entre el tamaño de los emprendimientos y el ingreso per cápita que predicen estas teorías es congruente con la evidencia mostrada en la segunda sección.

Sin embargo, un problema con estas teorías es que la probabilidad de un individuo de dedicarse a una actividad productiva (emprendimiento) depende, en forma creciente, de su productividad como empresario. En este caso, las personas con bajo talento empresarial deciden emplearse como trabajadores y aquellas con alta habilidad crean negocios. Sin embargo, la evidencia empírica observada en la sección anterior mostró que existe una gran cantidad de individuos que eligen constituir empresas no tanto por explotar una oportunidad de mercado sino por la falta de una oportunidad de trabajo asalariado. Estos empresarios de subsistencia establecen negocios muy pequeños de baja productividad (bajo nivel de ingresos) y, en la mayoría de los casos, no emplean a otros trabajadores (trabajadores por cuenta propia). En otras palabras, la evidencia parece mostrar que tanto los individuos con poca habilidad como con mucha capacidad emprendedora deciden emprender aunque, por supuesto, las características de los negocios que unos y otros desarrollan son muy distintas. ¿Cómo puede explicarse esta suerte de comportamiento en forma de U en la relación entre habilidades y emprendimiento?

Para entender este fenómeno tan característico de las economías de América Latina (y de otros países en desarrollo), un primer aspecto que podría resaltarse es que los ingresos en

la actividad emprendedora aumentan con el nivel de habilidad, pero solo a partir de cierto nivel mínimo que le permite al individuo tener capacidad para crear y administrar firmas que demandan trabajadores y otros recursos productivos. Por debajo de ese nivel, correspondiente a una microempresa o autoempleo, los niveles de ingresos de subsistencia no se modifican sustancialmente con el nivel de aptitud empresarial.

Por otro lado, los individuos se diferencian no solo en cuanto al talento empresarial sino también a sus capacidades como trabajadores asalariados (productividad como empleados). Esta habilidad como trabajador está relacionada con su educación formal y con su experiencia previa como empleado, pero también depende de la presencia de actitudes y hábitos básicos de responsabilidad y compromiso con el empleo (cumplimiento de horarios, capacidad de interactuar con otros individuos, entre otros). Claramente, el salario se incrementa con la capacidad laboral (en parte, refleja la productividad intrínseca del individuo en esta actividad), pero también se eleva cuando la economía y las firmas donde los individuos se emplean tienen más capital y acceden a una mejor tecnología.

Es natural suponer que, de alguna forma, ambas habilidades están correlacionadas positivamente. En este contexto, y tal como se muestra en el modelo desarrollado en el apéndice B al final del capítulo, se puede ver que tanto personas con bajo talento empresarial como aquellas con alta habilidad deciden emprender. La intuición tras este patrón de selección de ocupaciones es simple. En economías pobres, con bajo *stock* de capital y acceso a la tecnología, las oportunidades de empleo y salario que perciben los trabajadores son relativamente escasas, y esto tiene mayor impacto sobre los trabajadores con bajas habilidades. Ante esta situación, estos individuos pueden preferir una ocupación como autoempleados que, si bien les otorga bajos ingresos (similares a los que obtendrían como asalariados), puede brindarles otros beneficios no pecuniarios (flexibilidad horaria, autonomía, entre otros). Por otro lado, en el caso de los individuos con una alta capacidad laboral, si bien tienen también restringida su capacidad de establecer empresas rentables por la falta de capital y tecnología, sus altas capacidades compensan, en parte, estas deficiencias y pueden así obtener ingresos más altos en esta ocupación en comparación con el empleo asalariado. Para los individuos con talento empresarial intermedio, su mejor opción es emplearse en las empresas formales creadas por aquellos emprendedores más exitosos.

Ahora bien, el análisis previo es interesante aunque quizás es muy “estático”. Supone la baja capacidad de los microempresarios como trabajadores sin indagar en posibles efectos dinámicos de esta decisión. Más aún, se asume que si la economía acumula más capital y se facilita el acceso a la tecnología, el aumento en los salarios y oportunidades de empleo, generado por la creación de empresas por parte de los emprendedores de alto talento, permitirá en el largo plazo que estos microempresarios se trasladen a trabajar al sector formal. Sin embargo, un aspecto muy importante del autoempleo es que estos trabajos ofrecen muy pocas posibilidades de aprendizaje o mejora en el capital humano del individuo. Más bien, el ya relativo bajo nivel de capital humano inicial podría verse depreciado rápidamente, y ello implica que los ingresos en alternativas de empleo asalariado que podrían recibir estas personas bajarían con el tiempo, induciéndolos a mantenerse en la opción del microem-

Un aspecto muy importante del autoempleo es que este tipo de ocupación ofrece muy pocas posibilidades de aprendizaje o mejora en el capital humano del individuo.

Las firmas formales y potencialmente innovadoras no crecen en parte porque a la hora de expandirse pueden no encontrar la mano de obra de calidad que requieren.

prendimiento, restringiéndose aún más la posibilidad de transición hacia el sector formal de la economía. En este contexto, las políticas para mejorar el acceso a los mercados de crédito y capital tendrían impactos muchos más reducidos en términos de la creación de empresas, empleo formal y aumentos en la productividad agregada de la economía (ver apéndice B).

De esta forma, esta dinámica que se da debido a la falta de acumulación de capital humano y de capacidades laborales de los trabajadores por cuenta propia también causa un impacto en el sector de las empresas formales. Estas empresas son las responsables de la creación de trabajo asalariado que, a diferencia del microemprendimiento, ofrecen a los trabajadores posibilidades de aprendizaje y acumulación de capacidades laborales en el tiempo. Ahora bien, estas firmas no crecen, en parte porque a la hora de expandirse pueden no encontrar la mano de obra de calidad que requieren, lo que lleva a convalidar la falta de empleo asalariado que motiva a una parte importante de los trabajadores a elegir el autoempleo. De esta forma, los dos problemas –el de la abundancia de emprendimientos de subsistencia y el de la restricción al crecimiento de empresas dinámicas– se conectan y refuerzan mutuamente.

Resulta evidente que esta suerte de trampa de baja productividad e informalidad en la que podrían estacionarse las economías en desarrollo, y América Latina en particular, depende, por un lado, de la situación inicial en términos de la distribución ocupacional de la población y, por el otro, podría también verse afectada por variables del entorno económico e institucional en que se desenvuelven los países.

En este sentido, es de suponer que estas restricciones al crecimiento de las empresas formales por falta de mano de obra capacitada se produzcan cuando una porción significativa de su población se desempeña en el autoempleo; por ejemplo, cuando esta proporción supera el 40% de la población económicamente activa, valores que se observan en varios países de América Latina.

Por otro lado, el contexto institucional y de política pública podría ocasionar que los incentivos a moverse del autoempleo informal hacia el sector asalariado formal se debiliten por la existencia de subsidios u otros programas de transferencias públicas que estén atados a la condición de informalidad. Además, en el caso del sector de las empresas potencialmente dinámicas, las que pueden incluir a algunos sectores de microempresas, la falta de acceso a capital (tanto en la fase de *start-up* como en etapas posteriores del ciclo de vida de las firmas) podría incidir sobre la dinámica de nacimiento y crecimiento de nuevos proyectos productivos.

El problema de la falta de acceso al capital se ha mencionado frecuentemente como un determinante del entorno que afecta la decisión de emprender. En la medida que existan fallas de mercado que generen racionamiento en el acceso al crédito, ello podría afectar la decisión ocupacional de potenciales emprendedores para abrir un negocio, puesto que la necesidad de capital es un elemento clave para adoptar dicha decisión. Este problema también podría implicar que, aun en aquellos casos donde la firma se establece, esta opera a una escala relativamente pequeña debido a la falta de capital. De aquí se desprende la predicción más rele-

vante que sugiere una correlación positiva entre la probabilidad de emprender y la riqueza. La misma lógica sugiere que, si se mantienen otros factores constantes, los emprendedores más ricos van a establecer empresas de mayor tamaño.

La interacción entre la distribución inicial de la riqueza, las restricciones en los mercados de capital y crédito, y las decisiones ocupacionales puede explicar fallas en los procesos de convergencia y desarrollo económico al determinar una estructura ocupacional que reduce notablemente la productividad de la economía. El proceso de desarrollo, dado por la acumulación de capital y el progreso tecnológico, modifica la estructura ocupacional al afectar la oferta y la demanda de diferentes tipos de trabajo y ocupaciones. Esto, por supuesto, afecta, a su vez, la distribución de la riqueza. Ahora bien, estas modificaciones en la distribución de la riqueza, los cuales son generados a partir de los cambios en las decisiones ocupacionales tienen efectos sobre el desarrollo, porque afectan el nivel de ahorro, inversión, la disposición a tomar riesgos y también las decisiones de fertilidad de la economía. De este modo, se aprecia que existe una interdependencia mutua entre el proceso de desarrollo y la estructura ocupacional.

Banerjee y Newman (1993) estudian esta interacción en el contexto de un modelo donde los individuos tratan de obtener el mayor ingreso posible y para ello, pueden elegir entre tres tipos de ocupación: ser asalariados, autoempleados en pequeños negocios o empresarios que emplean trabajadores. La elección de la ocupación depende de la riqueza inicial del individuo y el nivel de acceso a los mercados de capital y crédito. Un aspecto interesante de este ejercicio es que la estructura ocupacional y el ingreso per cápita de largo plazo hacia donde converge la economía depende, en gran medida, de la distribución inicial de la riqueza.

Un caso interesante muestra que si la economía comienza con una distribución de la riqueza muy desigual (con una gran mayoría de individuos muy pobres que se desempeñan en pequeños negocios de subsistencia), el proceso de desarrollo se estanca y la economía converge hacia una situación donde la mayoría de los trabajadores se mantienen autoempleados en microempresas de baja productividad, mientras que el empleo asalariado también ofrece bajas remuneraciones y su participación en el empleo total es reducido. Ello ocurre porque la alta inequidad en la distribución de la riqueza, junto con el problema de los mercados de crédito, implica que muy pocos individuos elegirán crear empresas: solo lo harán aquellos pocos que son muy ricos. Esto limita la capacidad de generar empleo y, dada la reducida demanda de trabajo, el salario resultante es también bajo. Las bajas remuneraciones impiden que la gran masa de la población pueda ahorrar lo necesario para generar capital para establecer empresas; solo les alcanzaría para crear pequeños negocios que también generan bajos ingresos, pero son ligeramente más elevados que aquellos que se ofrecen en las pocas empresas constituidas. Esta falta de trabajadores hace poco redituable la creación de empresas, aun para aquellos individuos suficientemente ricos, lo que también lleva a algunos de ellos al autoempleo.

Este ejercicio teórico sugiere nuevamente que las decisiones de ocupación entre los distintos grupos de la población (los emprendedores, los asalariados y los autoempleados) están mutuamente ligadas por interacciones que se dan en el agregado de la economía. Por ejem-

El proceso de desarrollo, dado por la acumulación de capital y el progreso tecnológico, modifica la estructura ocupacional al afectar la oferta y la demanda de diferentes tipos de trabajo y ocupaciones.

El apoyo a las empresas por nacer o ya establecidas debe contemplar además del acceso al capital o crédito, el fomento del talento empresarial, el acceso a la tecnología y las fuentes de innovación y la capacitación de la mano de obra.

plero, el trabajo asalariado puede no expandirse porque los emprendedores no encuentran mano de obra por cuanto muchos individuos deciden autoemplearse, ya que al inicio, las empresas ofrecen salarios relativamente bajos. Como se observó anteriormente, este “círculo vicioso” o trampa de la informalidad y baja productividad podría acentuarse en el tiempo si se considera que los individuos pierden capacidades laborales y capital humano a medida que se desempeñan más tiempo en el sector informal.

Esta suerte de trampa de la informalidad y baja productividad no implica que los países estén condenados a permanecer en esa situación en forma indefinida. Como se verá con más detalle en el capítulo 5, existen esquemas de políticas públicas que podrían ayudar a sacar a las economías de estos “malos” equilibrios. En este sentido, se requiere activar el crecimiento de empresas generadoras de empleo de alta productividad. Para ello, el apoyo a las empresas por nacer o ya establecidas no solo debe contemplar el acceso al capital o crédito. Este último tema ha sido muy enfatizado y existe evidencia de que esta es una restricción clave en el desarrollo de nuevas empresas, pero también es cierto que el ecosistema emprendedor se compone de otros elementos que incluyen el fomento del talento empresarial, el acceso a la tecnología y las fuentes de innovación, y como se ha podido apreciar, la capacitación de la mano de obra que evite la depreciación del capital humano “empleable”. Estos elementos del sistema de apoyo a la empresa y a la productividad deben poder ser accesibles también a aquellos microemprendimientos con potencial de crecer. Estos constituyen una minoría dentro del mundo de las microempresas, y quizás sean difíciles de identificar, pero no se debería subestimar su capacidad de generar empleo e ingresos.

ESTRUCTURA DEL REPORTE Y PRINCIPALES CONCLUSIONES

La sección previa analizó la teoría sobre la decisión ocupacional y sus consecuencias sobre el nacimiento de empresas y la evolución de la productividad de la economía. A partir de dicho análisis, surgen una serie de hipótesis que podrían ser interesantes de indagar dentro de una agenda de investigación que se pregunte sobre la función del emprendimiento en el desarrollo. Una primera idea es que debe estudiarse el fenómeno del emprendimiento en el contexto más amplio de la estructura ocupacional de la economía. Respondiendo a esta primera conclusión, el capítulo 2 ofrece un diagnóstico detallado sobre la estructura ocupacional en los países de América Latina y analiza en qué medida la población adulta de la región ha estado involucrada en la actividad emprendedora vis à vis el trabajo asalariado. Un aspecto que recibirá especial atención es poder determinar si existen diferencias importantes en las características personales de los individuos según su ocupación. Esto abarca aspectos ligados a su nivel educativo, sexo, riqueza y distintas habilidades que, de acuerdo con las teorías reseñadas, podrían ser factores fundamentales que afectan la productividad de los emprendimientos.

Otra hipótesis que surge del análisis precedente es que el extendido fenómeno de las microempresas puede constituirse en un serio obstáculo para el crecimiento de la productividad agregada. Por ello, en el capítulo 3 se ahonda en el análisis de los emprendedores de

subsistencia o trabajadores por cuenta propia, o los dueños de microempresas. Se analiza en qué medida es razonable pensar que sus emprendimientos no son exitosos debido a la carencia de capacidades o habilidades empresariales y a condicionantes del entorno, como la falta de crédito o la presencia de barreras a la formalización de sus empresas. En otras palabras, tal cual lo sugieren algunos de los modelos previamente descritos, se investigará la hipótesis de si el desarrollo de estas actividades refleja, en parte, la falta de oportunidades de empleo formal para estos individuos y qué razones les impiden trasladarse al empleo asalariado.

Además, la teoría revisada sugiere que el problema de la expansión del autoempleo informal en la región podría deberse, en parte, a la escasa creación de empresas dinámicas que sean capaces de generar empleo. Como se mencionó anteriormente, la región muestra una ausencia de emprendimientos medianos y grandes. El capítulo 4 indaga sobre este tema analizando la dinámica de creación, crecimiento y desaparición de firmas formales en América Latina. El objetivo es investigar si la falla en el desarrollo de estas empresas se debe a una baja tasa de creación, una dinámica de crecimiento débil, o altas tasas de desaparición. Más aún, se analizará en qué medida estos procesos están asociados a características de los emprendedores, otros factores internos a las firmas (p.e., prácticas gerenciales, falta de inversión en investigación y desarrollo, entre otros) o condicionantes del entorno (acceso al capital, distorsiones, entre otros).

Finalmente, el capítulo 5 se concentra en el análisis de la política pública para favorecer la actividad emprendedora. El análisis de posibles intervenciones se nutre del marco conceptual presentado previamente, y de los diagnósticos y evidencias presentados a lo largo de los capítulos restantes del libro. Estos análisis sugieren que se debe distinguir el emprendimiento dinámico e innovador del emprendimiento por necesidad y por ello, las políticas dirigidas a cada uno de ellos deben ser distintas, aun cuando deben reconocer las interacciones que se producen entre ambos tipos de iniciativas productivas a través de los mercados de trabajo y productos. La conclusión general que surge del análisis de las políticas es que estas intervenciones deben integrar el talento empresarial, la innovación, el financiamiento y la capacitación laboral. A continuación, se elaborarán más detalladamente las contribuciones de cada capítulo.

¿Quiénes son los emprendedores en América Latina?

Uno de los aspectos que define a la población de emprendedores en América Latina es su elevada heterogeneidad. Dentro de este variado colectivo de emprendedores, hay individuos con un alto talento empresarial a la cabeza de grandes empresas de alta productividad, otros que buscan garantizarse una fuente de recursos ante la falta de oportunidades atractivas de empleo, y algunos que persiguen una mayor independencia, flexibilidad laboral o autonomía propias de algunas actividades empresariales.

El estudio del perfil del emprendedor de América Latina muestra que es necesario hacer una primera distinción entre los emprendedores que manejan empresas de mayor tama-

Los empleadores de la región tienden a ser hombres de mayor edad, con mayor experiencia laboral y nivel educativo. El grupo de los trabajadores por cuenta propia está conformado por una mayor proporción de mujeres e individuos con menor educación.

ño y generan empleos para otros trabajadores, y aquellos que se vuelcan a la actividad empresarial de forma unipersonal. Los empleadores de la región, tal como sucede en las economías más desarrolladas, tienden a ser hombres, de mayor edad, con mayor experiencia laboral y nivel educativo que el resto de los trabajadores. Los trabajadores por cuenta propia en América Latina también tienden a ser individuos con mayor edad y experiencia laboral, pero se diferencian de los empleadores en que este grupo está conformado por una mayor proporción de mujeres e individuos con menor nivel educativo.

Los emprendedores tienen también aptitudes y rasgos psicológicos que los diferencian. Fundamentalmente, se destacan por estar más dispuestos a asumir riesgos y tener una mayor orientación al logro que aquellos que prefieren un empleo asalariado. Por otra parte, ciertas habilidades gerenciales, tales como la capacidad de realizar diversas tareas de forma simultánea, y la innovación y creatividad, son características distintivas de los empleadores, pero no de los trabajadores por cuenta propia. Estos resultados sugieren que las características que distinguen a los emprendedores exitosos no son necesariamente las mismas que llevan a las personas a emprender. Una vez tomada la decisión de emprender, los individuos creativos e innovadores, con mayor orientación al logro y ciertas habilidades gerenciales, son los que terminan a cargo de emprendimientos de mayor tamaño.

El análisis de los ingresos laborales muestra que los empleadores perciben mayores retribuciones que los asalariados y los autoempleados. Si bien parte de este diferencial se explica por el hecho de que estas poblaciones difieren en términos de capital humano y otras características de los individuos, las discrepancias se mantienen aun después de controlar por estas variables. Los ingresos de los empleadores son, asimismo, más desiguales que los de los asalariados. La otra categoría de emprendedores, los trabajadores por cuenta propia, tienen ingresos tan desiguales como los de los empleadores, pero son, en promedio, los más bajos de todas las categorías ocupacionales.

Por otro lado, el hecho de que muchos trabajadores por cuenta propia se mantengan en la actividad a pesar de tener ingresos bajos e inestables podría deberse a que, para algunos emprendedores, beneficios tales como la independencia, flexibilidad y autonomía –características que suelen resumirse en la posibilidad de “ser su propio jefe”– compensan los menores retornos pecuniarios de la actividad. De ser este el caso, estos beneficios deberían reflejarse en el nivel de satisfacción laboral reportado por este grupo. Sin embargo, los datos sugieren que los autoempleados revelan, en promedio, menores niveles de satisfacción con el empleo que los asalariados, lo que sugeriría que los beneficios de una mayor autonomía no son suficientes para compensar por los menores ingresos. Aunque los resultados deben ser interpretados con cautela, pues se comparan individuos con características diferentes, los bajos ingresos y la poca satisfacción que, en promedio, reportan los autoempleados coinciden con el hecho de que una parte de ellos recurre a esta actividad por falta de oportunidades atractivas de empleo.

Finalmente, el análisis de la movilidad ocupacional de los emprendedores permite hacer ciertas inferencias sobre el potencial de los emprendedores y la calidad de sus

emprendimientos. Primero, los individuos que se inician en la actividad por cuenta propia en la región provienen, en mayor proporción, del desempleo con respecto a lo que ocurre en las economías más desarrolladas. En la medida en que los emprendimientos sean una vía de escape del desempleo, su potencial productivo será menor. Segundo, el paso de emprendimientos unipersonales a empresas más grandes que contratan trabajadores es menos frecuente en la región que en economías más avanzadas. Tercero, a pesar de que muchos emprendimientos unipersonales se originan por la falta de oportunidades de empleo en el sector asalariado, cuando estas oportunidades aparecen, las decisiones de emprender no parecen revertirse. La expansión del sector asalariado reduce la tasa de entrada a la actividad por cuenta propia, pero no incrementa su tasa de salida, como podría esperarse. Esto no solamente tiene implicaciones negativas para el trabajador por cuenta propia, sino también para los empleadores, para quienes se cierra un segmento del mercado laboral que, en otras circunstancias, bien podrían utilizar para contratar mano de obra.

El análisis minucioso de las características de los microempresarios sugiere que solo un cuarto de ellos tiene potencial de crecer generando más empleo e innovar para contribuir a aumentar la productividad.

Los microempresarios: ¿por qué no crecen o se convierten en asalariados?

Hay muchos emprendedores en América Latina, pero la mayoría de ellos manejan una escala pequeña y muestran un bajo dinamismo en lo que respecta a la generación de nuevos puestos de trabajo. Un análisis minucioso de las características de estos microempresarios, comparado con aquellos empresarios que emplean trabajadores, sugiere que solo un cuarto de ellos tiene potencial de crecer, generando más empleo, e innovar para contribuir a aumentar la productividad. El resto de ellos, tres cuartos del total, pueden ser catalogados como emprendedores de subsistencia. Muchos de estos microempresarios son autoempleados especialmente no calificados. Estos trabajadores por cuenta propia tienen salarios por hora y niveles de satisfacción laboral muy similares a los asalariados informales (trabajadores en empresas de menos de cinco empleados) y bien por debajo de los de los asalariados formales y los empleadores medianos o grandes. A partir de esta evidencia, resulta difícil sostener que el autoempleo es una ocupación preferida ante otras posibilidades, como por ejemplo, el empleo asalariado formal. Sin embargo, esta transición del autoempleo al trabajo formal tampoco resulta sencilla; la comparación de las características de estos emprendedores de subsistencia con los asalariados en empresas medianas y grandes sugiere que solo un cuarto de ellos podrían obtener un empleo en el sector más dinámico de la economía.

Cabe preguntarse por qué la mayoría de autoempleados y pequeños empleadores, que no tienen posibilidades de crecer ni de ganar salarios más altos y que no reportan mayores niveles de satisfacción que en las ocupaciones asalariadas, han escogido ser microempresarios. Las causas detrás de este fenómeno de entrada masiva en la microempresarialidad son la falta de oportunidades asalariadas reales y los bajos niveles de empleabilidad (baja productividad laboral) de muchos microempresarios. Asimismo, la incapacidad de los Estados de la región para establecer un sistema de impuestos y de provisión de protección social que mejore el atractivo de las posiciones asalariadas puede estar interfi-

En América Latina, un emprendimiento de 26 años o más apenas triplica, en número de empleados, a una firma con 5 años o menos. Esto contrasta con la situación en países más desarrollados.

riendo en estas decisiones ocupacionales, promoviendo así la entrada al autoempleo o a la formación de microempresas de escaso potencial de desarrollo. Por otro lado, también existen barreras informativas, de aspiraciones y de creencias derivadas de la presencia de altos niveles de segregación social –comunes en muchos países de América Latina– que promoverían la entrada excesiva al microemprendimiento. Este es el caso de lo que sucede con algunos jóvenes que viven en entornos con muchos microempresarios y que, debido a esto, subestiman las ganancias de otras posibles ocupaciones al desconocer la existencia de mejores oportunidades laborales. Estas mejores alternativas laborales son empleos asalariados formales que permiten una más rápida acumulación de capital humano a lo largo de la vida laboral y, por tanto, unos ingresos mayores y más estables.

El nacimiento y crecimiento de empresas de calidad

Una de las raíces del problema del desarrollo productivo de América Latina es la falta de emprendimientos de calidad, originada no solo en la no materialización de proyectos de potencial sino, de manera muy importante, en el débil desarrollo pleno de aquellos emprendimientos que nacen y sobreviven. La variable que mejor refleja este desarrollo deficiente es probablemente el empleo. En América Latina, un emprendimiento de 26 años o más apenas triplica, en número de empleados, a una firma con 5 años o menos. Esto contrasta con la situación en países más desarrollados.

Al pensar en emprendimientos de calidad, no solo se hace referencia a grandes corporaciones que empujan constantemente la frontera tecnológica; la región carece también de emprendimientos que, pese a ser mucho más modestos, son capaces de generar valor. Una dinámica que lleve a los vastos sectores de la población refugiados en el autoempleo hacia emprendimientos que, aunque de escala modesta, tengan una continua motivación de mejoramiento sería, en efecto, una importante transformación productiva para América Latina.

Las ganancias en materia de desarrollo de esta dinámica trascienden a la mejora de la productividad que surgiría de trasladar la fuerza de trabajo del autoempleo hacia el empleo asalariado y de las mejoras en los niveles de satisfacción para quienes lo transiten. Muchos de estos emprendimientos pueden servir de proveedores para otros emprendimientos existentes o eventuales de mayor envergadura. Incluso, algunos de ellos transitarán a escalas más ambiciosas, convirtiéndose en importantes corporaciones. También servirán de incubadoras a nuevos emprendimientos de calidad, tal y como lo sugiere la evidencia sobre los *spin-offs*. Finalmente, sacar parte de la fuerza de trabajo de la informalidad y del autoempleo haría que estos ciudadanos no pierdan, e incluso que mejoren, algunas aptitudes que los hacen “empleables”, facilitando así su transición hacia emprendimientos de mayor escala y reduciendo, para estos últimos, las limitaciones de calidad de mano de obra que existen. En pocas palabras, el desarrollo y consolidación de emprendimientos de escala media, además de representar en sí mismos una transformación productiva, favorece el nacimiento y desarrollo de empresas de mayor tamaño.

No hay duda del rol protagónico que deben cumplir las políticas públicas para promover el desarrollo de emprendimientos de calidad; un primer reto consiste en identificar a los potenciales emprendedores dinámicos. La evidencia presentada en este reporte muestra la importancia de las aptitudes, experiencias y motivaciones como determinantes de la calidad del emprendimiento. La evidencia también sugiere que el potencial de la firma pareciera manifestarse en los inicios del ciclo de vida de la empresa; en consecuencia, podría ser una estrategia conveniente de focalización que algunas políticas pro emprendimiento consideren la edad de la firma como un parámetro importante.

Un resultado de la premisa de que no todos los emprendimientos tienen potencial es que algunos podrían desaparecer. El reto de las políticas públicas consiste en permitir que este proceso de salida se realice con el mínimo costo social posible y que los factores productivos liberados (capital y trabajo) se reasignen rápidamente a otros emprendimientos con mayor potencial.

Las condiciones del entorno para el desarrollo de las firmas es otro factor de suma importancia. Se ha sugerido que la región muestra un entorno distorsionado que no favorece la productividad ni el crecimiento de las firmas. Atacar estas distorsiones exigirá importantes reformas que, entre otros efectos, mejorarían la manera en que operan los mercados de factores, especialmente el de trabajo, y promoverían un ambiente más competitivo.

Políticas públicas para el emprendimiento

En América Latina existe amplio espacio y la necesidad de una intervención pública significativa y efectiva dirigida a la promoción del emprendimiento que permita no solamente mejorar las condiciones de vida de la ciudadanía a corto plazo, sino también potenciar las posibilidades de crecimiento a largo plazo y, de ese modo, el desarrollo económico y social. La historia de los países más desarrollados, que exhiben los ecosistemas de emprendimiento más dinámicos y potentes del mundo, ofrece muchos ejemplos de participación pública directa, bien sea como promotora de un sector económico particular por medio de compras gubernamentales, o desarrollando mercados de capital de riesgo, invirtiendo en sistemas de innovación y destinando recursos significativos para mejorar la calidad de su mano de obra. Sin embargo, la historia también está llena de intentos de los gobiernos por fomentar el emprendimiento y la iniciativa privada que han sido grandes fracasos. Por ello, la agenda hacia el futuro en cada país debe partir de un buen diagnóstico, no solamente de las necesidades del aparato productivo, sino de las fortalezas y debilidades institucionales que son el pilar sobre el que descansan todos los esfuerzos de política.

La problemática social que rodea a los emprendimientos de subsistencia –que suelen caracterizarse por tener personal poco calificado, con pocas aptitudes para generar valor agregado suficiente como para crecer más allá del autoempleo o que son de una escala muy pequeña– es extremadamente compleja y difícilmente se puede esperar que los programas de microcrédito o de capacitación en conceptos básicos de administración de recursos sean

El potencial de crecimiento de la firma manifiesta en los inicios de su ciclo de vida. En consecuencia, podría ser una estrategia conveniente que algunas políticas pro emprendimiento consideren la edad de la firma como un parámetro importante.

Las evaluaciones de impacto sugieren que los programas con mayor potencial de generar ganancias de eficiencia y mejoras en la productividad son aquellos que se dirigen a atender fallas de mercado en innovación, talento empresarial, talento laboral y financiamiento.

suficientes para atenderla. En este sentido, las políticas dirigidas a este segmento de la distribución de tamaños de las empresas se beneficiarían de un enfoque más integral y multi-dimensional, que atienda no solamente los aspectos relacionados con la vida laboral de la persona, sino con las posibles carencias más elementales que pueden existir en sus entornos familiares, como la educación de sus hijos o las condiciones de salubridad del entorno de sus viviendas. La distinción de las políticas dirigidas a este tipo de emprendedor de aquellas que se enfocan en emprendedores con potencial de transformación puede traer beneficios para la efectividad de las políticas públicas para el emprendimiento.

El reporte propone como esquema ideal de intervención para el emprendimiento transformador una estrategia con cuatro grandes ámbitos: innovación, talento empresarial, capacidades laborales y financiamiento; todo en el marco de un entorno para el emprendimiento que sea favorable para la iniciativa productiva privada, donde el sector público sirva más de socio y de regulador que de obstáculo a la actividad económica. A esta visión de la política se le puede llamar un “ecosistema para el emprendimiento”, y responde a las fallas de mercado que existen en los mercados financieros, de innovación, y de talento empresarial y capacidad laboral. En este sistema, a pesar del rol central del sector público, el sector privado también cumple un papel clave en la elaboración de los diagnósticos sobre las necesidades de intervención y en el diseño de las estrategias nacionales, locales y sectoriales para la promoción del emprendimiento transformador.

Las evaluaciones de impacto que se han revisado sugieren que los programas con mayor potencial de generar ganancias de eficiencia y mejoras en la productividad son precisamente aquellos que se dirigen a atender estas fallas de mercado: innovación, talento empresarial, talento laboral y financiamiento, pero que además incorporan de manera efectiva al sector privado, bien sea por cofinanciamiento u otra forma. La evidencia que se ha compilado es, en general, muy consistente con el marco conceptual desarrollado previamente, y en ese contexto queda claro que las intervenciones dirigidas a los microempresarios de subsistencia deben ir más allá del microcrédito y las capacitaciones puntuales hacia una consideración más integral sobre sus posibilidades de insertarse en el futuro en el mercado laboral dinámico, donde su productividad podría ser mayor, así como la estabilidad de sus ingresos. Para ello, también es necesario que los sectores dinámicos puedan crecer y aumentar su productividad lo suficientemente como para absorber esa fuerza de trabajo a mediano plazo.

El mensaje con respecto al entorno para el emprendimiento y las políticas que se puedan orientar a este objetivo es que estas son necesarias pero no suficientes. Es perfectamente posible que en una economía haya un entorno positivo para hacer negocios; pero si no existen espacios de encuentro entre las empresas grandes y sus proveedores, entre individuos con habilidades empresariales, no existen instrumentos financieros para relajar la restricción de liquidez de los emprendedores o para compartir el riesgo de sus emprendimientos o no hay acceso a fuentes de información para el mejoramiento de procesos y de productos; muy probablemente el desarrollo emprendedor no será mucho mejor que el de un país con un entorno menos favorable.

Finalmente, también surge un mensaje para la institucionalidad pública para el emprendimiento. Es claro que este no es un tema sencillo y que requiere capacidades técnicas elevadas para la realización de diagnósticos adecuados y diseños de política ajustados a las realidades específicas de cada país o región que logren apalancar, de la mejor manera, las potencialidades locales. Por esta razón, la creación de direcciones, unidades e, incluso, de ministerios para temas de emprendimiento en algunos países es una buena señal, pero debe estar acompañada de un elevado nivel de profesionalismo y un diseño institucional integral que permita incorporar la experticia del sector privado, sin permitir la captura de intereses distintos al aumento de la productividad agregada y el bienestar de largo plazo de la sociedad.

CONCLUSIONES

América Latina tiene un problema de productividad, esto es, el capital humano y físico de las economías no está siendo utilizado para maximizar la producción de bienes y servicios. Este problema se refleja en una multiplicidad de fenómenos: empresarios con buenas ideas que no consiguen capital para desarrollar nuevos productos; empresas ya establecidas que quieren expandir su producción pero que no encuentran la mano de obra con las capacidades requeridas; trabajadores por cuenta propia con negocios muy pequeños cuyos ingresos son menores de lo que conseguirían en un empleo asalariado formal pero que, a pesar de ello, no cambian su actividad por ausencia de oportunidades de empleo; microempresarios que sí tienen la voluntad y capacidad de expandir sus negocios, pero la falta de capacitación y contactos en el mundo empresarial les impide avanzar.

En todos estos ejemplos, hay un denominador común: trabajo y capital que no están asignados por sector y por empresa al mejor uso. Una posible explicación para esta mala asignación de factores es que un actor relevante que está detrás de estas decisiones, como lo es el emprendedor que crea nuevas empresas o gerencia las existentes, no tiene las aptitudes necesarias para combinar estos factores y hacerlos producir en toda su potencialidad. Esto es, América Latina podría tener una dotación deficiente de individuos con capacidad para el pensamiento innovador, que tengan una moderada tolerancia al riesgo y que dispongan también de capacidades gerenciales. La evidencia presentada a lo largo del capítulo mostró que este no es el caso. Al interior de la población económicamente activa de la región, existen individuos con estas aptitudes en una proporción que no es distinta de aquella de las ciudades de países desarrollados, como es el caso de la ciudad de Los Ángeles en Estados Unidos.

El problema no es entonces la falta de aptitud para el emprendimiento en la población sino que estos talentos empresariales quizás no se explotan de la mejor manera. En otras palabras, hay emprendedores de alto potencial que no pueden hacer crecer sus empresas por falta de capital o de mano de obra de calidad. Esto último, a su vez, se debe en parte al hecho de que una fracción significativa de los trabajadores decide emprender peque-

ños negocios a pesar de tener pocas habilidades empresariales, ya que perciben que sus oportunidades de trabajo asalariado son escasas o les reportarían ingresos muy bajos.

La presente publicación enfatiza el rol del emprendimiento, esto es, la creación de empresas que generen aumentos sostenidos de empleo y productividad, como un factor central en el desarrollo de América Latina. Sin embargo, este análisis no debe solo preocuparse en por qué los potenciales emprendedores innovadores y con alta capacidad no logran concretar sus proyectos, sino también por qué aquellos emprendedores de baja capacidad o subsistencia toman decisiones de abrir negocios en lugar de transitar hacia el empleo asalariado.

Uno de los mensajes principales de este reporte es que resulta crucial entender la fuerte conexión entre estos dos fenómenos. Esto es, el de la restricción al crecimiento de empresas dinámicas y la abundancia de emprendimientos de subsistencia. Es de esperar que el aporte que aquí se hace para propiciar una mayor comprensión de esta problemática sea un elemento que contribuya al diseño de políticas públicas pro emprendimiento que impacten positivamente en la generación de empleo y productividad de las economías de la región.

APÉNDICE A. MEDICIÓN DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD ASOCIADOS CON EL TALENTO EMPRESARIAL

En las encuestas realizadas por la Dirección de Investigaciones Socioeconómicas y utilizadas en el RED 2013 ²¹ se incorpora un módulo especial destinado a medir rasgos psicológicos que se consideran deseables en la personalidad del emprendedor. En una primera sección, se formula una serie de preguntas en forma de afirmaciones que los individuos deben evaluar sobre la base de una escala que va desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo). Las preguntas y los rasgos psicológicos correspondientes se detallan en el Cuadro A.1.1.

La segunda sección incluye preguntas destinadas a medir el nivel de tolerancia al riesgo de la persona, evaluándolo en una escala que va del 1 (tolerancia al riesgo baja) al 4 (tolerancia al riesgo alta). A los individuos se les ofrece dos alternativas de ingresos, una con un valor cierto y otra que puede variar mes a mes entre un valor menor y uno mayor, y se les hace la siguiente pregunta: “Suponga que usted es la única fuente de ingresos de su familia y tiene que elegir entre dos trabajos ¿qué alternativa elegiría?” Si el individuo elige la alternativa riesgosa se lo clasifica como de tolerancia al riesgo alta (valor igual a 4), mientras que si elige el pago cierto se le ofrece una segunda alternativa riesgosa con valor esperado mayor. Si acepta esta segunda alternativa se lo clasifica con un valor de tolerancia igual a 3 (tolerancia medio-alta), y si no acepta, se le ofrece una tercera alternativa

21. Estos relevamientos incluyen la ECAF 2012 (17 ciudades de América Latina), la encuesta realizada a los estudiantes de último año de secundaria de la ciudad de Córdoba, Argentina, y el cuestionario aplicado a los alumnos y ex alumnos de MBA de cuatro Universidades de la región.

Cuadro A.1.1 Lista de preguntas por categoría de aptitudes

Aptitud	Pregunta
Orientación al logro	1. Cuando enfrento un reto, pienso más en los resultados del éxito que en las consecuencias de fracasar 2. Prefiero retos exigentes sobre aquellas actividades que puedo hacer fácilmente 3. Para completar tareas especiales, no me importa levantarme temprano, quedarme hasta tarde o saltarme comidas 4. Prefiero pensar en las posibilidades futuras que en los logros pasados 5. No me importa tener un trabajo rutinario y poco desafiante si el sueldo es bueno 6. Me desagrada cuando las cosas no se hacen debidamente
Autonomía	7. Me cuesta empezar desde cero con una tarea nueva 8. Me siento incómodo cuando otros deciden por mí 9. Generalmente defiendo mi punto de vista cuando alguien está en desacuerdo conmigo
Autoeficacia	10. Soy capaz de aprender cualquier cosa si me comprometo enteramente a ello 11. Si hago una promesa, la cumplo
Innovación y creatividad	12. No acostumbro a soñar despierto 13. Me resulta más difícil adaptarme al cambio que mantener una rutina
Locus de control interno	14. Los resultados que obtengo en mi vida dependen de mis acciones/ decisiones 15. Obtener lo que yo quiero tiene poco que ver con la suerte 16. En comparación con otras personas, no he logrado todo lo que me merezco 17. Muchos de los malos momentos que viven las personas son resultado de la mala suerte
Capacidad multitareas	18. Prefiero ser relativamente bueno en varias cosas que muy bueno en una sola 19. Me molesta ser interrumpido mientras estoy concentrado realizando una tarea

Fuente: elaboración propia con base en Caliendo *et al.* (2011), *Durham Business School* (2011), Driessen (2012) y Shanthakumar (1992).

riesgosa con valor esperado aún mayor. Si acepta esta tercera lotería obtiene el nivel 2 de tolerancia al riesgo (medio-baja), de lo contrario se lo clasifica como de tolerancia al riesgo baja (valor igual a 1). La secuencia de preguntas se ilustra en el Cuadro A.1.2 (ver p. 56).

Con las respuestas obtenidas se genera índices que cuantifican cada una de las aptitudes emprendedoras estudiadas, cuyo cálculo es igual al promedio de las respuestas que componen cada una de las categorías²².

22. Cada una de las respuestas fue reescalada de forma tal que los índices muestren la cercanía de la personalidad del encuestado con el perfil psicológico que se considera deseable para un emprendedor, dado que varias afirmaciones muestran rasgos opuestos a las actitudes estudiadas.

Cuadro A.1.2 Preguntas de tolerancia al riesgo**a) Suponga que usted es la única fuente de ingresos de su familia, y tiene que elegir entre dos trabajos ¿Qué alternativa elegiría?**

Opción 1: un trabajo que paga un salario próximo al ingreso medio mensual del país	Pasar a pregunta B
--	--------------------

Opción 2: un trabajo en el que es tan probable ganar 200% como 30% del salario fijo, dependiendo del mes	
--	--

b) ¿Y si ahora le doy estas otras alternativas? (solo para los que contestan la opción 1 en la pregunta A)

Opción 1: un trabajo que paga un salario próximo al ingreso medio mensual del país	Pasar a pregunta C
--	--------------------

Opción 2: un trabajo en el que es tan probable ganar 200% como 60% del salario fijo, dependiendo del mes	
--	--

c) ¿Y si ahora le doy estas otras alternativas? (solo para los que contestan la opción 1 en la pregunta B)

Opción 1: un trabajo que paga un salario próximo al ingreso medio mensual del país	
--	--

Opción 2: un trabajo en el que es tan probable ganar 200% como 80% del salario fijo, dependiendo del mes	
--	--

Fuente: elaboración propia.

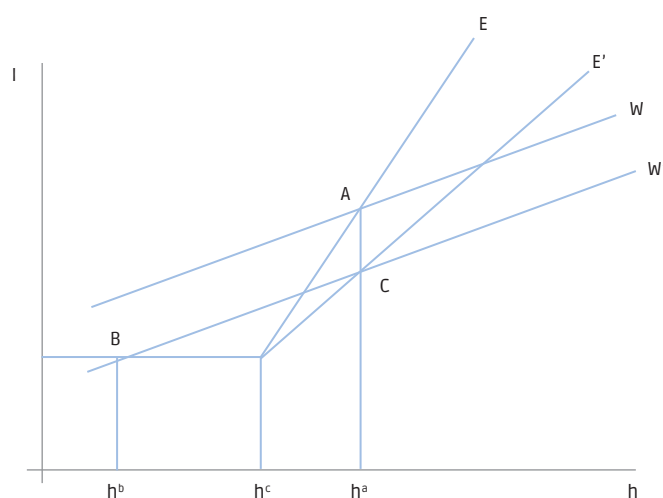
APÉNDICE B. EL TALENTO EMPRESARIAL, LA DECISIÓN DE EMPRENDER Y LA ESTRUCTURA DE OCUPACIONES DE LA ECONOMÍA

A continuación se presenta un sencillo modelo que representa una versión simplificada de aquel elaborado en Poshke (2010). Esta teoría permite obtener una relación no monótona entre el talento empresarial de los individuos y la decisión de emprender. En la Figura B.1.1, la curva E describe la expectativa de ingreso del individuo en caso que decida emprender un negocio. Esta curva es plana hasta un nivel de talento h^c , reflejando que este sería el mínimo nivel de habilidad requerido a partir del cual el potencial empresario puede manejar empleados y otros insumos. A partir de este nivel de habilidad, se elevan los ingresos del potencial empresario porque sus mayores capacidades le permiten contratar más trabajadores, conseguir más capital y otros insumos necesarios para la producción (por simplificación, se supone que el capital de la economía está fijo, esto es, no hay acumulación o ahorro). En el otro extremo, por debajo de h^c , los ingresos de los empresarios permanecen relativamente constantes, ya que en este caso el individuo desarrolla una actividad por cuenta propia (sin empleados) donde las exigencias de talento empresarial son mínimas. Una vez que se sitúe dentro de este rango de habilidades, los ingresos que –ya son bajos– no varían sustancialmente con pequeños cambios en las capacidades. La pendiente de la curva a partir de h^c depende de diversos factores que afectan el entorno económico; por ejemplo, del *stock* de capital de la economía y la

facilidad de su acceso mediante los mercados de capital y de crédito. También depende de la disponibilidad de tecnología.

Alternativamente, los individuos pueden emplearse como asalariados. La curva W refleja el ingreso en esta ocupación. Como puede apreciarse, los ingresos en esta ocupación ascienden con las habilidades empresariales reflejando la correlación positiva que existe entre capacidad laboral y estas habilidades. La pendiente de esta curva dependerá de qué tan fuerte sea esta correlación y la curva se desplazará en función del *stock* del capital de la economía y el nivel de la tecnología (que se complementa con el trabajo y define su productividad).

Figura B.1.1 Relación entre el talento empresarial y la decisión de emprender



Fuente: elaboración propia.

El punto A en la Figura B.1.1, donde se intersecan ambas curvas, refleja un equilibrio para el caso de una economía desarrollada donde el alto *stock* de capital y el acceso a tecnología de frontera originan que los salarios ofrecidos en el mercado sean altos en comparación con actividades empresariales de muy reducida escala y que, por lo tanto, solo individuos con alto talento empresarial creen empresas que tengan una escala suficientemente grande como para emplear a todos los individuos que, dados los salarios observados, deciden emplearse como trabajadores. Como se observa, en esta economía no existe el microemprendimiento como actividad productiva; solo trabajadores y empresarios que emplean.

El caso de una economía en desarrollo se ilustra con el desplazamiento hacia abajo de la curva de salario (W'), reflejando el menor *stock* de capital de la economía y la mayor dis-

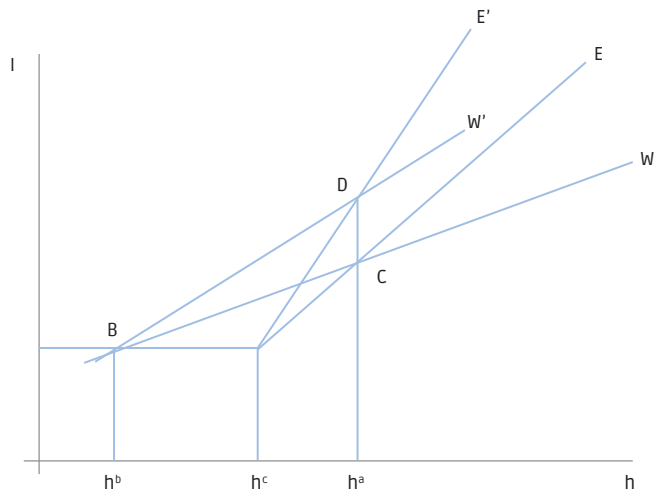
tancia con la frontera tecnológica. Ello también explica la menor pendiente de la curva de ingreso que recibe el empresario (E') que ahora se desplaza hacia la derecha. Dadas las menores oportunidades de empleo asalariado, ahora la posibilidad del autoempleo resulta atractiva a individuos de bajas habilidades (empresariales y laborales). Así, ahora las curvas E' y W' se intersectan en dos puntos (B y C), lo que origina una estructura de empleo donde individuos con habilidades menores que h^b se autoemplean en pequeños negocios, aquellos con habilidades entre h^b y h^a se desempeñan como trabajadores en firmas formales y los individuos con talentos altos (más allá de h^a) gestionan empresas.

Este simple marco conceptual muestra cómo el desarrollo económico se ve acompañado con un cambio en la estructura ocupacional que afecta a la vez el tamaño promedio de las firmas y la productividad de la economía. El cambio estructural más importante que deberían atravesar los países a medida que crecen las disponibilidades de capital (gracias al ahorro doméstico) y de tecnología es el traslado de una masa importante de autoempleados a las nuevas empresas que son creadas por aquellos emprendedores de mayor talento que, gracias al mayor capital y tecnología, ven sus oportunidades de emprender más accesibles y rentables.

Sin embargo, bajo determinadas circunstancias las economías en desarrollo podrían ver interrumpida esta convergencia. Este podría ser el caso, por ejemplo, cuando la distribución de ingresos es muy desigual, a la vez que existen importantes fallas en los mercados financieros, de forma tal que la mayoría de los potenciales empresarios de alto talento no pueden ahorrar lo suficiente ni obtener recursos del mercado de crédito para crear sus empresas. Ello podría aun verse agravado en el caso de que muchos de los trabajadores de bajo talento que se autoemplean sufren un deterioro de su capital humano o capacidades para el trabajo, lo que hace más difícil su transición al sector formal de la economía. Esto es, aun cuando la restricción de capital pudiera aliviarse (por ejemplo, con un mejor funcionamiento del sistema financiero), las nuevas empresas que los potenciales emprendedores de alto talento establecen verían restringida su capacidad de crecimiento por la falta de trabajadores capacitados. Esta suerte de convergencia frustrada, que refleja una estructura ocupacional que no evoluciona adecuadamente, se ilustra en la Figura B.1.2, donde el equilibrio inicial se describe por los puntos B y C (similar a la Figura B.1.1) y el nuevo equilibrio se representa por los puntos B y D.

La intersección de la curva que describe los ingresos esperados por la actividad empresarial con la nueva curva de salario W' en el punto B, refleja la restricción de que una parte significativa de los autoempleados no pueden transitar al empleo formal dada su baja capacidad laboral. Esto hace que la curva W' rote sobre este punto y que vea limitada su capacidad de desplazamiento, aun en el caso de que la restricción de acceso al capital se relaje al mejorar el acceso al crédito de los potenciales emprendedores. Esto hace también que la curva E se desplace a E' . En la nueva intersección, dada en el punto D, la cantidad de emprendedores y el nivel de habilidades requerido para abrir una empresa no cambian significativamente respecto del equilibrio inicial (punto C). El total de trabajadores asalariados tampoco se modifica, aunque estos reciben, en promedio, mayores

Figura B.1.2 Relación entre el talento empresarial y la decisión de emprender cuando se interrumpe la transición del autoempleo hacia el empleo asalariado



Fuente: elaboración propia.

remuneraciones. El tamaño de las empresas se mantiene constante aunque el nivel de productividad promedio de aquellas que emplean es mayor. Sin embargo, este aumento en la productividad es mucho menor que en el caso de haberse producido el traslado de los autoempleados.



2

**¿Quiénes son los emprendedores
en América Latina?**



¿Quiénes son los emprendedores en América Latina?¹

INTRODUCCIÓN

En América Latina y el Caribe, el 17% de la población adulta está involucrada en la creación de algún tipo de emprendimiento, lo que la posiciona entre las regiones con mayor tasa de iniciativa empresarial del mundo². Sin embargo, tal como se muestra en el capítulo 1, buena parte de la actividad emprendedora en la región parece surgir más como una vía de escape ante la falta de oportunidades laborales que como una fuente de innovación y creación de valor. En efecto, consultados sobre los motivos para emprender, el 34% de los emprendedores de la región reportan haber tomado la decisión ante la falta de mejores alternativas de empleo. En los países de ingreso alto, en cambio, donde la proporción de personas involucradas en actividades empresariales es menor, predominan las iniciativas innovadoras que han surgido ante la posibilidad de aprovechar oportunidades que da el mercado.

La población emprendedora se caracteriza, entonces, por una gran heterogeneidad representada por individuos con alto talento empresarial, que buscan aprovechar oportunidades de negocios, así como por personas que buscan hacerse de una fuente de recursos ante la falta de alternativas de empleo, e inclusive por aquellas que se vuelcan a la actividad empresarial por razones tan diversas como la búsqueda de independencia, flexibilidad laboral o autonomía. Documentar esta heterogeneidad es relevante para el diseño de políticas públicas de fomento a la iniciativa empresarial, pues no todos los emprendedores tienen el talento y la ambición necesarios para crear emprendimientos que agreguen valor y generen abundantes puestos de trabajo.

El propósito de este capítulo consiste, precisamente, en caracterizar el amplio espectro de emprendedores y sus emprendimientos en los países de la región. Con este fin, y teniendo como referencia el caso de Estados Unidos, se estudia la actividad emprendedora en América Latina en el marco de la decisión del individuo de establecer una empresa que contrata trabajadores (empleador) o bien de trabajar por su propia cuenta (autoempleado), como alternativas a ser un asalariado. Para este análisis se utilizan datos de encuestas de hogares y de empleo para América Latina y Estados Unidos³, así como también datos de la Encuesta CAF (ECAAF de aquí en adelante)⁴.

1. La elaboración de este capítulo estuvo bajo la responsabilidad de Pablo Brassiolo y Adriana Arreaza, y la asistencia de investigación de Mauricio Stern y Mariana Urbina.

2. Datos obtenidos del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) para el período 2001-2008.

3. En este capítulo se utilizan con mucha frecuencia los resultados del trabajo encargado especialmente para este reporte a Gasparini *et al.* (2012), quienes realizan un esfuerzo importante de homogeneización de los datos de encuestas de hogares y empleo para una amplia muestra de países de América Latina.

4. Como se menciona en el capítulo 1 la ECAAF 2012 se realizó en 17 ciudades de América Latina y en una ciudad de Estados Unidos (Los Ángeles), e incluyó una serie de preguntas destinadas a medir la presencia en los individuos de ciertos rasgos psicológicos característicos de una personalidad emprendedora.

El capítulo comienza documentando la distribución del empleo según el tamaño de las empresas en los países de América Latina. Esto es relevante en la medida en que el tamaño de las firmas guarda una estrecha relación con su productividad. El panorama empresarial de la región se caracteriza por una sobreadundancia de emprendimientos unipersonales y de pequeña escala, y una insuficiencia de emprendimientos medianos y grandes, en comparación con lo que se observa en economías más desarrolladas. Esto lleva a que una porción significativa del empleo en los países de la región se concentre en emprendimientos pequeños, a diferencia de las economías más desarrolladas donde las empresas medianas y grandes son las que explican la mayor parte de los puestos de trabajo. En efecto, esta particular distribución del empleo se ha señalado como una de las razones detrás de la baja productividad agregada de las economías de la región (Pagés, 2010).

Luego se estudian las características demográficas y socioeconómicas de los emprendedores, distinguiendo entre los que son empleadores y los que trabajan por su propia cuenta. La evidencia sugiere que la probabilidad de ser un emprendedor que contrata trabajadores es mayor si el individuo es hombre, tiene más edad y es más educado. Esto se observa tanto en los países de América Latina como en Estados Unidos. La probabilidad de ser un emprendedor unipersonal también aumenta con la condición de ser hombre, tener más edad y una mejor educación en Estados Unidos; no así en América Latina, donde el sexo del individuo y su educación ejercen el efecto contrario. Es decir, en los países de la región la composición de los trabajadores por cuenta propia está más sesgada hacia las mujeres y las personas con menor capital humano con relación a Estados Unidos. Los datos también muestran que el entorno familiar es un determinante importante de la probabilidad de emprender. Los individuos que provienen de familias con mayores niveles de riqueza o aquellos cuyos padres son o han sido emprendedores son más propensos a dedicarse a la actividad empresarial.

Además de las características demográficas y socioeconómicas antes mencionadas, existe cierto consenso en cuanto a que determinados rasgos psicológicos pueden favorecer una personalidad emprendedora. Características tales como la orientación al logro, la capacidad de realizar varias tareas de manera simultánea, la habilidad de innovar, la disposición a asumir riesgos o la búsqueda de autonomía, por ejemplo, se consideran rasgos importantes de la personalidad del emprendedor⁵. Para entender en qué medida estos rasgos psicológicos y aptitudes empresariales están presentes en los emprendedores de la región se utilizan datos recopilados en la ECAF 2012. Los resultados muestran que los individuos dedicados a actividades empresariales tienen una mayor orientación al logro y más tolerancia al riesgo que aquellos que prefieren un empleo asalariado. Asimismo, ciertas habilidades gerenciales, tales como la capacidad de realizar varias tareas a la vez, y la innovación y creatividad, parecen ser características que distinguen a los empresarios que contratan trabajadores pero no a los trabajadores por cuenta propia. Esto sugiere que las características que distinguen a los emprendedores exitosos no son necesariamente las mismas que hacen que una persona decida emprender. Una vez tomada la decisión de emprender, la

5. Ver Caliendo y Kritikos (2012) para una revisión de los estudios recientes que buscan relacionar el desempeño emprendedor con las características psicológicas y aptitudes de los individuos.

orientación al logro del individuo, su creatividad y capacidad de innovar y sus habilidades gerenciales son determinantes importantes del tamaño del establecimiento.

Uno de los determinantes fundamentales de la decisión ocupacional es el diferencial de ingresos esperados entre las distintas alternativas de empleo. El análisis de los datos provenientes de encuestas de hogares indica que los empleadores perciben, en promedio, mayores ingresos que los asalariados y que los trabajadores por cuenta propia, aun cuando se toman en cuenta las diferencias de capital humano y otras características entre los individuos⁶. Sus ingresos son, también, más desiguales. Esto podría indicar que las aptitudes y rasgos individuales que distinguen a los empleadores (p.e., talento empresarial) tienen retornos positivos. La otra categoría de emprendedores –los trabajadores por cuenta propia– tiene ingresos tan dispersos como los de los empleadores pero, en promedio, mucho más bajos.

Por otra parte, los menores ingresos de los trabajadores por cuenta propia podrían sugerir que, en algunos casos, los retornos pecuniarios no son el principal motivo para optar por la actividad empresarial. Razones como una mayor flexibilidad, una mayor autonomía y la posibilidad de “ser su propio jefe” se han citado como determinantes en la decisión de emprender (Parker, 2004; Hamilton, 2000; Blanchflower, 2000). Sin embargo, la evidencia muestra que los autoempleados en América Latina reportan, en promedio, un menor nivel de satisfacción con su situación laboral que los empleadores y los asalariados, lo que en principio podría indicar que la autonomía propia de estas ocupaciones no es un paliativo suficiente para compensar los reducidos ingresos asociados con esa actividad. Esto no quita que la satisfacción laboral de algunos trabajadores por cuenta propia sea similar o mayor a la de algunos asalariados en empleos de baja calidad (p.e., en empresas muy pequeñas), lo que podría significar que ante una alternativa laboral con estas características, la opción emprendedora puede ser más atractiva. De cualquier modo, los bajos ingresos y la poca satisfacción que reportan los trabajadores por cuenta propia son consistentes con el hecho de que muchos de ellos recurren a esta actividad por falta de oportunidades atractivas de empleo asalariado.

Finalmente, se estudian las transiciones entre ocupaciones poniendo el énfasis en tres aspectos de la dinámica de los emprendedores. El primero es la situación laboral del individuo previa a la decisión de comenzar un negocio, que puede dar indicios acerca de los motivos de dicha decisión y, por lo tanto, de la calidad de su emprendimiento. La evidencia indica que, en contraste con lo que ocurre en Estados Unidos, los nuevos emprendedores de América Latina, especialmente aquellos que no contratan trabajadores, provienen en mayor proporción de situaciones de desempleo. El segundo aspecto es la frecuencia con la que los emprendimientos unipersonales se transforman en firmas más grandes con capacidad de generación de empleo. Los datos muestran que este tipo de transición es relativamente poco probable en América Latina, en comparación con Estados Unidos. El tercer y último aspecto se refiere a cómo la evolución de la población emprendedora se relaciona con los flujos de

6. Algunos estudios previos no permiten dilucidar un patrón claro con respecto al diferencial de ingreso entre emprendedores y no emprendedores (Parker, 2004). Una razón podría ser la dificultad, en muchas bases de datos, para distinguir los diferentes tipos de emprendedores (tales como empleadores y trabajadores por cuenta propia).

entrada y salida de la actividad. Aquí se observa que cuando aumentan las oportunidades de empleo asalariado en la región, la tasa de entrada a la actividad por cuenta propia se reduce, pero la tasa de salida de esta última no se incrementa como se podría suponer. Ello sugiere que en muchos casos la decisión de emprender una actividad por cuenta propia no es fácil de revertir. Esto tiene implicaciones negativas no solo para el bienestar de los trabajadores, cuyo capital humano se deprecia, sino también para los empleadores, quienes ven reducido el conjunto de trabajadores que podrían contratar.

Luego de esta introducción, la segunda sección brinda un primer diagnóstico de la situación ocupacional de la población activa en América Latina, así como también de la distribución del empleo por tamaño de emprendimiento. La tercera sección estudia minuciosamente la caracterización de estos emprendedores, mientras que la cuarta sección analiza la dinámica ocupacional de los emprendedores de la región. Por último, la quinta sección resume los principales hallazgos y presenta las conclusiones del capítulo.

EL PANORAMA OCUPACIONAL EN AMÉRICA LATINA: LA DECISIÓN DE EMPRENDER Y EL TAMAÑO DE LOS EMPRENDIMIENTOS

Existe consenso en que el panorama ocupacional de América Latina se caracteriza por un exceso de empleo en empresas de pequeña escala, en muchos casos unipersonales, y un déficit de puestos de trabajo en empresas medianas y grandes, en comparación con lo que sucede en economías más avanzadas como la de Estados Unidos. En virtud de la estrecha conexión entre tamaño y productividad, la abundancia de estos emprendimientos pequeños y unipersonales ha sido señalada como una de las razones que explican la baja productividad de los países de la región (Pagés, 2010).

El objetivo de esta sección es documentar estos hechos desde la perspectiva del empleo y la decisión de los individuos de optar entre distintas actividades. Este exceso de emprendimientos muy pequeños es, en última instancia, consecuencia de elecciones ocupacionales de numerosos individuos que, ya sea por falta de otras oportunidades de empleo o por la preferencia por una mayor autonomía y flexibilidad, deciden trabajar por su propia cuenta o crear empresas que no generan demasiados puestos de trabajo. Por lo tanto, primero se analiza la distribución ocupacional de la población activa, y luego se presenta evidencia sobre la abundancia de empleo en unidades productivas de pequeño tamaño.

La distribución ocupacional de la población activa

Para caracterizar las decisiones ocupacionales se utilizan datos de encuestas de hogares y empleo de una amplia muestra de países de América Latina y de Estados Unidos⁷.

7. La descripción de las bases de datos utilizadas se presenta en el apéndice de este capítulo.

Dado que el énfasis radica en la decisión de emprender, es necesario identificar a los emprendedores a partir de ciertas categorías ocupacionales observables en los datos. En este reporte, se considera 'emprendedor' tanto al dueño o gerente de una empresa que contrata trabajadores como al individuo que trabaja por cuenta propia.

A partir de datos de encuestas de hogares, el Cuadro 2.1 (ver p. 68) presenta la distribución de la población ocupada en los países de América Latina y en Estados Unidos entre los dos grupos de emprendedores considerados y los trabajadores asalariados. La ventaja de utilizar este tipo de información, a diferencia de otras fuentes de información con cobertura más limitada (tales como los censos económicos o las encuestas industriales o de empresas), es que captura la totalidad del espectro ocupacional de la población activa, independientemente del tamaño de la empresa, de su grado de formalidad y del tipo de actividad que desarrolle⁸. Como se observa en el cuadro, la proporción de emprendedores que contratan trabajadores es relativamente similar tanto en los países de América Latina como en Estados Unidos, especialmente considerando la elevada disparidad en el nivel de desarrollo de los países. Mientras que en Estados Unidos la proporción de empleadores en la población activa es del 3,3%, el promedio para los países de la región se sitúa en el 4%, con un rango que va desde el 2,4% en Honduras hasta el 5,9% en Bolivia⁹. Es decir, la proporción de empleadores en la población activa no parece depender tanto del grado de desarrollo del país. La correlación entre la participación de los empleadores y el PIB por habitante, como indicador de desarrollo, es de apenas -0,24.

En cambio, la proporción de trabajadores por cuenta propia, es decir, de emprendedores que no contratan a otros trabajadores, es sustancialmente mayor en América Latina que en Estados Unidos (28,7% versus 6,1%, respectivamente), y varía considerablemente entre los países de la región (desde el 16,5% en Argentina hasta el 42,8% en Honduras)¹⁰. En este caso, sí se observa una relación con el nivel de desarrollo del país. La importancia de esta categoría ocupacional es mayor en los países de menor desarrollo relativo (la correlación con el PIB por habitante es de -0,70).

La proporción de emprendedores que contratan trabajadores es relativamente similar tanto en los países de América Latina como en Estados Unidos; sin embargo, la proporción de autoempleados es sustancialmente mayor en América Latina que en Estados Unidos.

8. Una excepción sería el caso de Argentina, donde el muestreo para las encuestas de hogares es exclusivamente urbano.

9. Los datos de la encuesta de hogares de Estados Unidos no permiten distinguir con exactitud entre empleadores y trabajadores por cuenta propia sin empleados a cargo. Para solventar este problema, Gasparini *et al.* (2012) clasifican a los trabajadores autónomos entre empleadores y no empleadores según si su empresa está constituida como sociedad comercial o no, respectivamente. Con base en módulos especiales de dicha encuesta disponibles para algunos años que sí permiten hacer tal distinción, Hipple (2010) muestra que el 86% de los trabajadores autónomos en Estados Unidos que no han constituido una sociedad no tienen empleados a su cargo (es decir, serían efectivamente trabajadores por cuenta propia), mientras que el 56% de los que han conformado una sociedad comercial sí tienen empleados a su cargo. Si se corrige la participación de ambos grupos en el empleo total en función de estas cifras, los porcentajes de empleadores y trabajadores por cuenta propia que se obtienen son 2,9% y 6,6% (en lugar de 3,3% y 6,1% como figura en el Cuadro 2.1), respectivamente.

10. Por razones de espacio, el Cuadro 2.1 no distingue entre trabajadores por cuenta propia profesionales y no profesionales. Sin embargo, es importante destacar que la composición de este grupo difiere mucho entre países. Por ejemplo, mientras que en Guatemala y Honduras poco más del 1% de los trabajadores por cuenta propia son profesionales, en Argentina esa cifra llega al 18% del total, mientras que en Estados Unidos es aun mayor (38%).

Cuadro 2.1 Distribución de la población ocupada por categoría ocupacional y tamaño de las firmas en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos

País	Año	Población activa ^{a/} (porcentaje)			Empleadores según tamaño de firma (porcentaje)		Asalariados según tamaño de firma (porcentaje)	
		Empleador	Autoempleado	Asalariado	Hasta 10 empleados	Más de 10 empleados	Hasta 10 empleados	Más de 10 empleados
Argentina	2010	4,1	16,5	71,3	88,1	11,9	55,7	44,3
Bolivia	2008	5,9	33,9	37,2	95,1	4,9	61,8	38,2
Brasil	2009	4,0	18,9	61,3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Chile ^{b/}	2009	2,8	18,1	68,5	62,3	37,7	31,3	68,7
Colombia	2010	4,5	39,1	41,7	94,1	5,9	49,0	51,0
Costa Rica ^{b/}	2010	3,1	17,5	70,6	86,1	13,9	42,9	57,1
Ecuador	2010	3,3	30,0	52,4	91,1	8,9	59,0	41,0
El Salvador	2010	3,8	28,3	53,7	95,2	4,8	45,2	54,8
Guatemala	2006	3,8	30,6	50,8	95,5	4,5	55,8	44,2
Honduras	2009	2,4	42,8	42,9	94,7	5,3	57,0	43,0
México	2006	3,9	21,8	64,9	90,9	9,1	48,7	51,3
Nicaragua	2005	4,4	29,8	46,9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Panamá	2010	3,0	24,9	61,9	90,7	9,3	36,9	63,1
Paraguay	2010	5,0	32,2	49,6	92,5	7,5	66,8	33,2
Perú	2010	5,7	35,9	41,5	95,4	4,6	55,7	44,3
República Dominicana	2010	3,6	42,0	49,0	95,5	4,5	31,9	68,1
Uruguay ^{b/}	2010	4,5	21,0	66,5	87,2	12,8	45,3	54,7
Venezuela, RB	2007	3,9	32,9	54,9	94,6	5,4	46,4	53,6
Estados Unidos ^{b/}	2011	3,3	6,1	80,4	68,8	31,2	15,0	85,0
América Latina		4,0	28,7	54,8	90,6	9,4	49,3	50,7

a/ La diferencia entre la suma de las participaciones de empleadores, autoempleados y asalariados en la población activa y el 100% se explica por la participación de trabajadores familiares sin remuneración y de desocupados.

b/ En estos países la distribución por tamaño se hace entre empresas de hasta 9 empleados y de más de 9.
n.d.: no disponible.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012).

El aspecto negativo de esta mayor proporción de trabajadores en emprendimientos unipersonales en América Latina es un menor peso del empleo asalariado. La proporción de trabajadores asalariados en la región es del 54,8%, una cifra considerablemente menor que el 80,4% correspondiente a Estados Unidos. Los países donde el empleo asalariado tiene menor peso son Bolivia (37,2%), Perú (41,5%) y Colombia (41,7%), mientras que aquellos donde su participación es mayor son Argentina (71,3%), Costa Rica (70,6%) y Chile (68,5%). La importancia del empleo asalariado aumenta en los países con mayor PIB por habitante (la correlación, en este caso, es de 0,72).

En resumen, este primer diagnóstico de la situación ocupacional en los países de América Latina muestra una significativa participación de emprendedores que no generan empleo más que para sí mismos y una escasez de trabajadores en empleos asalariados, siempre en comparación con Estados Unidos. Asimismo, la estrecha relación inversa que se observa

entre el tamaño del sector asalariado y la proporción de iniciativas emprendedoras unipersonales en los países de la región sugiere que muchas de estas iniciativas surgen como un medio de generación de empleo y recursos ante la dificultad de encontrar un trabajo asalariado. Por su parte, la proporción de empleadores en América Latina, aunque mayor, no dista demasiado de la que se observa en Estados Unidos.

El tamaño de los establecimientos

La información proveniente de encuestas de hogares permite también analizar el tamaño del establecimiento en el que se desempeña el trabajador, tanto para asalariados como para empleadores. Estas estadísticas también se presentan en el Cuadro 2.1. En América Latina, la mayoría de los empleadores (91% del total) manejan firmas con hasta 10 trabajadores, mientras que solamente el 9% restante están al frente de firmas de más de 10 empleados¹¹. En Estados Unidos, en cambio, solamente el 69% de los empleadores contratan 10 trabajadores o menos, mientras que el 31% restante manejan firmas de mayor tamaño¹².

Es interesante notar que si bien la proporción de empleadores en el total de ocupados por país no presenta una asociación estadística relevante con su nivel de desarrollo, la proporción de empresas grandes sí lo hace. La correlación entre el PIB por habitante y el porcentaje de empresarios de firmas grandes es igual a 0,77. Esto concuerda con numerosos estudios que muestran que el tamaño medio de las empresas aumenta con el nivel de desarrollo de los países (Acs y Amorós, 2008; Poschke, 2010).

Las empresas pequeñas también absorben una parte importante del empleo asalariado en América Latina, a diferencia de Estados Unidos, donde las empresas medianas, y especialmente las grandes, emplean a la mayor parte de los trabajadores. En promedio, casi la mitad de los asalariados de América Latina se concentra en empresas de hasta 10 trabajadores. Esta cifra asciende al 67% en Paraguay, 62% en Bolivia y 57% en Honduras. En Estados Unidos, apenas el 15% de los trabajadores asalariados están empleados en establecimientos con hasta 10 empleados.

En suma, los países de América Latina se caracterizan por tener muchos empresarios con firmas pequeñas y pocos con emprendimientos medianos y grandes. En consecuencia, una mayor proporción del empleo asalariado se concentra en firmas pequeñas y una parte menor en empresas medianas y grandes. Además, se caracterizan por tener una gran masa de emprendedores que no generan empleos para otros trabajadores, por lo que una fracción considerable de los recursos humanos de la región se concentra en establecimientos de

Los países de América Latina se caracterizan por tener muchos empresarios con firmas pequeñas y pocos con emprendimientos medianos y grandes. En consecuencia, la mayor parte del empleo asalariado se concentra en firmas pequeñas y una parte menor en empresas medianas y grandes.

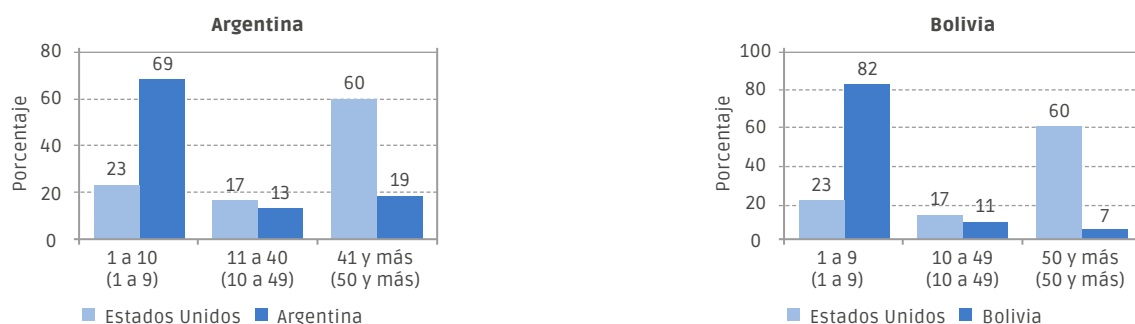
11. Las categorías según el tamaño del establecimiento disponibles en las distintas encuestas de hogares no permiten definir un punto de corte único para todos los países. El límite de 10 trabajadores, sin embargo, permite comparar la mayoría de los países con relativa precisión, con la salvedad de que en algunos casos la categoría "Hasta 10 trabajadores" excluye los casos donde hay exactamente 10 trabajadores.

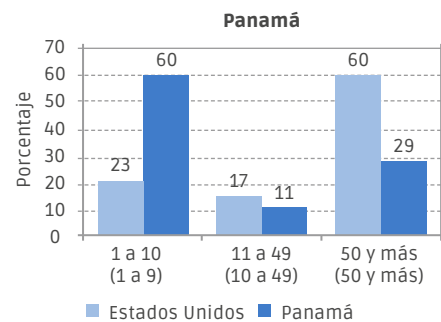
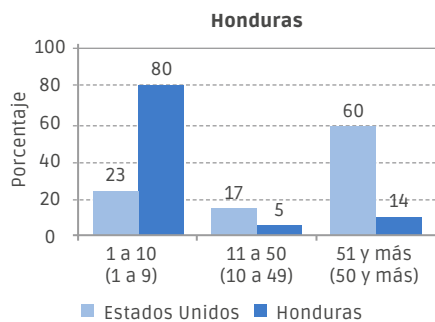
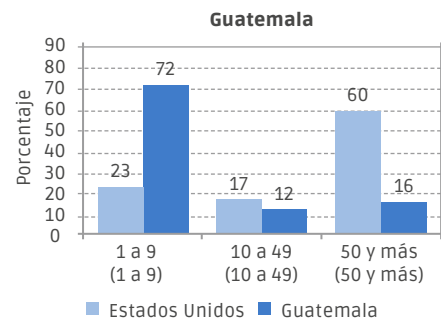
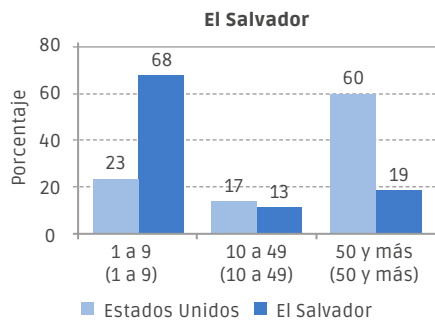
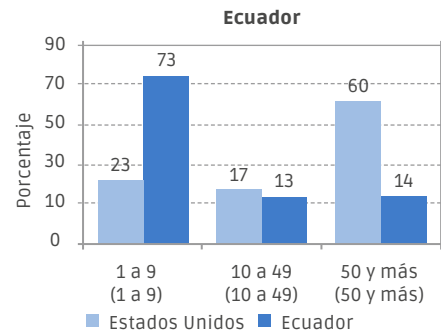
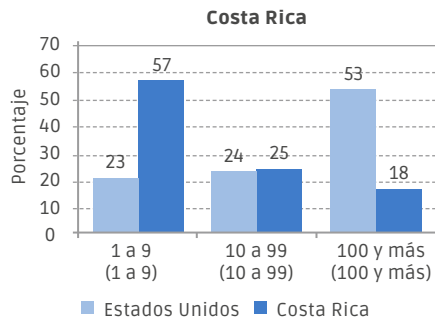
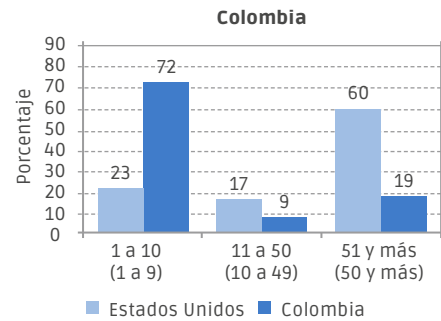
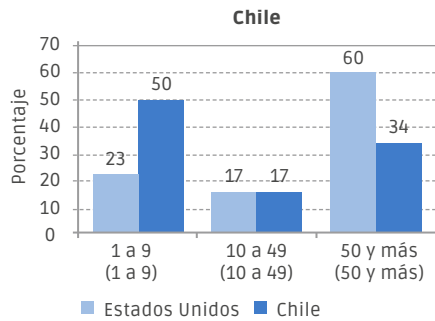
12. El único país de la región que tiene una proporción de empresas grandes mayor a la de Estados Unidos es Chile, donde el 38% de los empresarios contratan a más de 10 empleados.

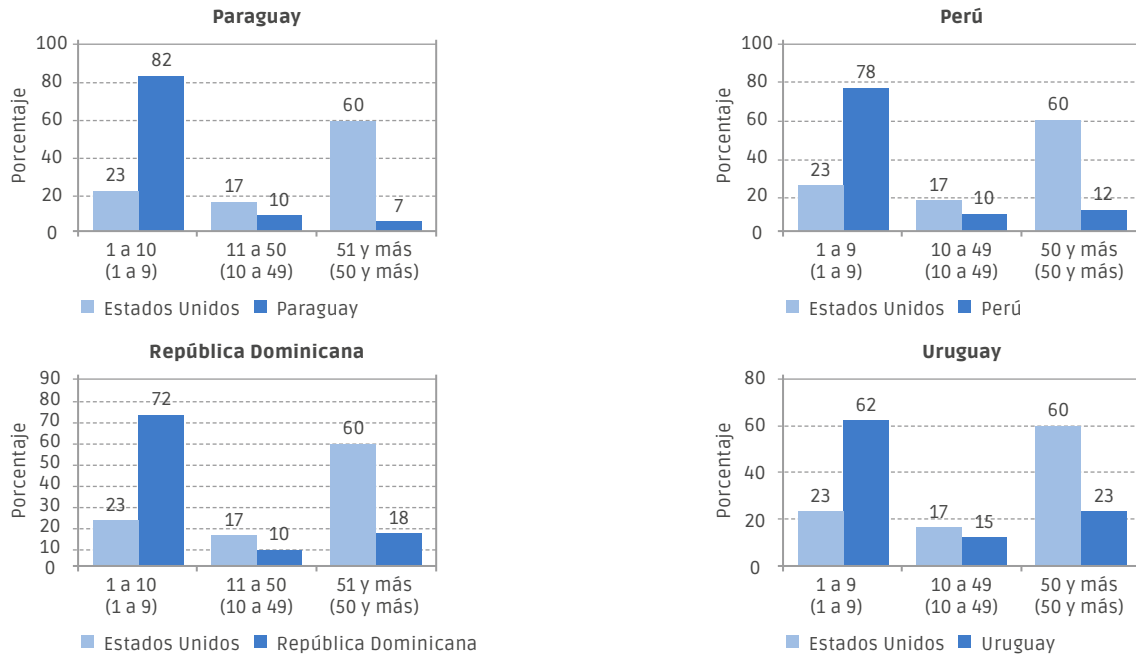
escala relativamente baja, en comparación con lo que ocurre en economías más avanzadas. Esto tiene repercusiones en la productividad agregada de la economía y, en última instancia, en el bienestar de los trabajadores. En el análisis de los ingresos por grupo ocupacional que se presenta en la sección siguiente, se indica que el tamaño de la firma es un determinante importante de los ingresos de los trabajadores. Allí se muestra que, en los países de América Latina, un asalariado de una empresa con cinco o más trabajadores tiene una retribución que es casi un 25% más alta que la que recibe un asalariado –con su mismo nivel de capital humano y otras características observables– que se desempeña en una empresa de menos de cinco empleados, lo que refleja la mayor productividad de empresas de mayor escala.

En el Gráfico 2.1 se documentan las diferencias entre las distribuciones del empleo por tamaño de empresa en los países de la región con relación a Estados Unidos, incluidos los trabajadores por cuenta propia que se consideran como empresas unipersonales. En Estados Unidos, los emprendimientos de menos de 10 trabajadores (pequeños para efectos de este análisis en particular) explican el 23% del empleo; los establecimientos de entre 10 y 49 trabajadores (medianos), el 17% de los puestos de trabajo; y los establecimientos de 50 trabajadores o más (grandes), el 60% restante. En la mayoría de los países de la región, la distribución del empleo por tamaño de firma es esencialmente opuesta. El grueso de los trabajadores en América Latina se desempeñan por su propia cuenta o trabajan en empresas pequeñas. Por ejemplo, la fracción del empleo en establecimientos de menos de 10 trabajadores se ubica alrededor del 80% en Bolivia, Honduras, Paraguay y Perú; y ronda el 70% en Argentina, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala y República Dominicana. Únicamente en Chile y Costa Rica, el porcentaje de ocupados en firmas de menos de 10 trabajadores es inferior al 60%. En contraste con Estados Unidos, donde las empresas medianas y especialmente las grandes concentran el mayor porcentaje del empleo, las empresas de mayor escala en América Latina explican un bajo porcentaje del empleo. Incluso en Chile, que tiene el porcentaje de ocupados en empresas grandes más elevado de América Latina, esta fracción representa tan solo un poco más de la mitad de la de Estados Unidos (34% versus 60%, respectivamente). Al otro extremo, en los casos de Bolivia y Paraguay, la fracción de ocupados en empresas grandes no supera el 10%.

Gráfico 2.1 Distribución de la población ocupada según el tamaño de las firmas en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos (varios años)^{a/ b/}







a/ La población ocupada se agrupa en tres categorías tratando de replicar, en lo posible, las categorías de tamaño disponibles para Estados Unidos (que se muestran entre paréntesis).

b/ Argentina, 2010; Bolivia, 2008; Brasil, 2009; Chile, 2009; Colombia, 2010; Costa Rica, 2010; Ecuador, 2010; El Salvador, 2010; Estados Unidos, 2011; Guatemala, 2006; Honduras, 2009; México, 2006; Nicaragua, 2005; Panamá, 2010; Paraguay, 2010; Perú, 2010; República Dominicana, 2010; Uruguay, 2010; Venezuela, RB, 2007.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012).

¿QUIÉNES SON LOS EMPRENDEDORES EN LA REGIÓN Y CÓMO ES SU DESEMPEÑO?

Todo emprendimiento surge de la decisión de uno o varios individuos de establecer su propio negocio. Estas decisiones dependen no solamente del entorno económico e institucional en el cual se toman, sino también de aspectos idiosincráticos de los individuos que, en última instancia, afectan el potencial de los emprendimientos. En esta sección, se estudian primero las características demográficas y socioeconómicas de los emprendedores de la región y cómo estas características se relacionan con sus decisiones ocupacionales. Seguidamente, se indaga sobre la importancia de ciertos rasgos de la personalidad de los individuos, tales como la orientación al logro, la disposición a tomar riesgos, la búsqueda de autonomía, entre otros, que podrían influir tanto en las decisiones ocupacionales como en el potencial de crecimiento dentro de la actividad emprendedora. Luego se analiza el papel que ejercen los diferenciales de ingresos entre ocupaciones como uno de los aspectos considerados a la hora de tomar decisiones ocupacionales. Finalmente, se estudia la satisfacción que reportan los individuos con su ocupación.

El perfil del emprendedor latinoamericano

En esta sección se construye el perfil del emprendedor en América Latina sobre la base de factores demográficos y socioeconómicos. En particular, se estudia de qué modo aspectos tales como la edad, el género, la educación, el entorno familiar, entre otros, se relacionan con la decisión ocupacional del individuo. Los datos provienen de encuestas de hogares y de empleo de los países de América Latina y Estados Unidos que fueron procesados por Gasparini *et al.* (2012). También se utilizan datos propios recabados en la ECAF 2012.

Los emprendedores tienen más del doble de antigüedad en el puesto de trabajo que los asalariados.

En el Cuadro 2.2 (ver p. 74) se presentan la edad promedio, el porcentaje de mujeres y el porcentaje de personas con educación superior completa para cada una de las tres categorías ocupacionales en países de América Latina y Estados Unidos. Tanto en América Latina como en Estados Unidos se verifica que los emprendedores tienen, en promedio, mayor edad que los individuos no emprendedores. En América Latina, mientras que los empleadores y los trabajadores por cuenta propia tienen, en promedio, 46 y 45 años, respectivamente, los asalariados son 10 años más jóvenes. Se observan diferencias entre países de la región, pero en general se cumple el mismo patrón. Lo mismo ocurre en Estados Unidos, donde la edad promedio de empleadores, autoempleados y asalariados es de 50, 49 y 37 años, respectivamente. Esto concuerda con otros hallazgos empíricos que encuentran una asociación clara y positiva entre la edad de la persona y la probabilidad de emprender (Parker, 2004; Blanchflower, 2000)¹³. Algunos estudios sugieren que ello se debe, en parte, a la acumulación de experiencia laboral a través de los años, lo que permite a los individuos de mayor edad estar en mejores condiciones para visualizar y explotar oportunidades de negocios (Evans y Jovanovic, 1989).

En vez de considerar la edad como una medida de la experiencia laboral, podría utilizarse directamente la antigüedad de los individuos en su empleo actual. Los datos confirman la conclusión anterior. En América Latina, en promedio, las dos categorías de emprendedores tienen más del doble de antigüedad en el puesto de trabajo que los asalariados. Mientras los empleadores y los trabajadores por cuenta propia llevan, respectivamente, 158 y 148 meses desempeñando su actividad actual, los asalariados tienen una antigüedad media de solo 70 meses¹⁴. Este patrón se repite en casi todos los países de la región: la antigüedad promedio en el empleo actual del grupo de emprendedores es similar entre los dos subgrupos que lo conforman –empleadores y trabajadores por cuenta propia– y alrededor del doble de aquella de los asalariados. Lo mismo ocurre en Estados Unidos, donde las dos categorías de emprendedores tienen una antigüedad media largamente superior a la de los asalariados¹⁵.

13. Holtz-Eakin *et al.* (1994) argumentan que esta relación es positiva pero decreciente, debido a una mayor aversión al riesgo entre los individuos de mayor edad.

14. En general, las encuestas preguntan a los trabajadores cuánto tiempo ininterrumpido llevan desempeñándose en su actual puesto de trabajo. En el caso de empleadores y autoempleados, aunque la pregunta busca identificar el tiempo en la actividad actual, no puede descartarse que la persona reporte en su lugar el tiempo que lleva en esa categoría ocupacional. Por este motivo, estas comparaciones deben interpretarse con precaución.

15. Las cifras por país se encuentran disponibles en Gasparini *et al.* (2012).

Cuadro 2.2 Edad, género y nivel educativo por categoría ocupacional en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos

País	Año	Edad (años)			Porcentaje de mujeres			Porcentaje con educación superior		
		Empleador	Auto-empleado	Asalariado	Empleador	Auto-empleado	Asalariado	Empleador	Auto-empleado	Asalariado
Argentina	2010	47,1	45,0	38,0	25,7	35,9	43,8	35,4	19,4	24,3
Bolivia	2008	44,6	45,6	34,2	23,2	43,0	37,5	15,8	5,3	28,5
Brasil	2009	44,2	43,7	35,2	26,3	33,4	44,4	25,3	7,9	15,5
Chile	2009	47,4	46,8	39,0	29,3	37,4	40,0	37,6	12,5	23,1
Colombia	2010	46,5	41,6	35,3	22,4	39,7	41,3	16,2	8,1	19,3
Costa Rica	2010	46,4	44,7	36,1	18,6	33,1	39,0	17,4	6,0	15,5
Ecuador	2010	49,5	48,5	36,8	22,1	39,8	34,5	24,4	6,3	21,4
El Salvador	2010	45,9	45,0	34,9	29,9	52,7	37,1	12,6	2,7	9,6
Guatemala	2006	43,6	43,7	32,5	23,5	43,6	32,0	11,6	1,3	6,6
Honduras	2009	43,2	43,7	32,1	30,5	42,5	29,0	18,8	1,3	10,4
México	2006	47,3	46,4	34,8	20,8	50,1	36,4	24,6	8,1	17,5
Nicaragua	2005	46,3	43,8	32,4	22,9	41,4	33,6	14,1	2,9	13,4
Panamá	2010	46,0	45,1	37,4	22,8	30,4	39,8	17,4	4,3	17,0
Paraguay	2010	46,6	45,4	33,8	21,6	43,1	37,4	14,1	4,3	15,2
Perú	2010	47,5	46,2	35,2	25,8	46,0	39,2	17,7	10,5	34,7
República Dominicana	2010	45,3	40,4	36,2	30,9	24,0	46,4	24,9	6,7	22,5
Uruguay	2010	48,2	46,4	39,0	28,3	41,8	46,2	13,1	9,0	9,8
Venezuela, RB	2007	45,5	41,3	35,3	17,5	38,8	39,3	16,1	7,1	23,9
Estados Unidos	2011	49,6	48,9	41,1	28,3	37,9	48,9	55,4	38,3	42,6
América Latina^{a/}		46,2	44,6	35,4	24,6	39,8	38,7	19,8	6,9	18,2

a/ El dato reportado para América Latina corresponde al promedio simple de los datos de los países.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012).

En cuanto al género, tanto en los países de América Latina como en Estados Unidos se observa que las mujeres figuran relativamente poco entre los empleadores: en Estados Unidos solamente el 28,3% de los empleadores son mujeres, mientras que en América Latina la cifra es del 24,6%. Dado que la proporción de mujeres en la población activa es del 46,8% en Estados Unidos y del 40,5% en América Latina (dato no reportado en el Cuadro 2.2 por cuestiones de espacio), la participación de las mujeres como empleadoras, relativa a su participación en la población activa, es esencialmente la misma en América Latina y Estados Unidos¹⁶.

16. Al dividir la proporción de mujeres entre los empleadores por su proporción en la población activa, se puede saber si las mujeres se encuentran sub o sobre representadas en dicha categoría ocupacional con relación a su participación en la población activa. Tanto en América Latina como en Estados Unidos se obtiene un coeficiente de 0,6.

Los países donde la proporción de mujeres en el grupo de empleadores es menor (tanto en términos absolutos como en relación con la población activa) son Costa Rica y la República Bolivariana de Venezuela. De igual modo, los países donde esta proporción es mayor son República Dominicana y Honduras. La mayor probabilidad de emprender entre los hombres es una regularidad empírica encontrada por numerosos estudios (p.e., ver Blanchflower, 2000; Dawson *et al.*, 2009; Georgellis *et al.*, 2005; entre otros).

En comparación con los asalariados y con Estados Unidos, los emprendedores en América Latina tienen un nivel educativo relativamente bajo.

Si se observa la proporción de mujeres entre los trabajadores por cuenta propia, se aprecia que su participación es mayor que entre los empleadores, tanto en América Latina como en Estados Unidos (39,8% y 37,9%, respectivamente). Sin embargo, cuando se usa como referencia la proporción de mujeres entre la población activa, se obtiene que la participación de las mujeres en el empleo por cuenta propia es relativamente más alta en América Latina que en Estados Unidos¹⁷. Es decir, en los países de la región hay una mayor proporción de mujeres entre los emprendedores, que se explica principalmente por una elevada participación en el empleo por cuenta propia.

La relación entre educación y probabilidad de emprender ha sido ampliamente estudiada. Los trabajos empíricos en general encuentran una relación en forma de U, con elevadas tasas de iniciativa empresarial tanto entre los individuos con bajo nivel educativo como entre aquellos altamente educados, y una menor incidencia entre las personas con educación intermedia (Blanchflower, 2000; Dawson *et al.*, 2009; Georgellis *et al.*, 2005; Hamilton, 2000)¹⁸. Aunque la manera en que se presentan los datos en el Cuadro 2.2 no permite apreciar directamente la relación en forma de U entre educación y probabilidad de emprender habitualmente encontrada (ello requeriría tabular la proporción de emprendedores por nivel educativo), el hecho de que las dos categorías de emprendedores –los empleadores y los autoempleados– sean las de mayor y menor proporción de individuos con educación superior completa, respectivamente, deja entrever que esa relación sí está presente. Por ejemplo, en Estados Unidos el 42,6% de los asalariados tiene educación superior completa. La proporción de personas con ese nivel educativo es mayor entre los empleadores (55,4%) y menor entre los trabajadores por cuenta propia (38,3%). Lo mismo ocurre en América Latina, donde el 18,2% de los asalariados cuenta con educación superior completa, una cifra menor al 19,8% de los empleadores y mayor al 6,9% de los trabajadores por cuenta propia. Esta relación se cumple en casi todos los países de la región excepto en Bolivia, Colombia, Paraguay, Perú y la República Bolivariana de Venezuela, donde los asalariados conforman el grupo con mayor proporción de individuos con educación superior completa.

Resulta de igual modo interesante analizar cómo se diferencian los emprendedores de los asalariados, en cuanto a su nivel educativo, en América Latina vis à vis Estados Unidos. En Estados Unidos, la proporción de empleadores con educación superior es un 30% más alta que la de asalariados (55,4% versus 42,6%), mientras que la proporción de trabajadores

17. El cociente entre la proporción de mujeres entre los trabajadores por cuenta propia y la proporción de mujeres en la población activa es 1 en América Latina y 0,8 en Estados Unidos.

18. Para una revisión de los argumentos teóricos que vinculan el nivel educativo y la probabilidad de emprender puede consultarse Parker (2004).

La probabilidad de ser empleador es mayor cuando el individuo es hombre, está más educado y tiene mayor edad, tanto en Estados Unidos como en América Latina.

por cuenta propia con educación superior es un 10% más baja (38,3% versus 42,6%). En América Latina, la proporción de empleadores con educación superior es solo un 9% más alta que la de asalariados, mientras que la proporción de trabajadores por cuenta propia con educación superior es un 62% más baja. Es decir, en comparación con los asalariados y con Estados Unidos, tanto los empleadores como los trabajadores por cuenta propia en América Latina tienen un nivel educativo relativamente bajo. En la medida que este diferencial educativo se refleje en las habilidades empresariales de los individuos, estas cifras pondrían de manifiesto el menor potencial de crecimiento de los emprendimientos en la región.

Otra de las características de los individuos asociadas a la probabilidad de emprender es su condición de migrantes. Georgellis *et al.* (2005) sostienen que los trabajadores inmigrantes pueden volcarse hacia la actividad emprendedora de verse enfrentados con condiciones desfavorables en el mercado de trabajo¹⁹. En el caso de América Latina, no se observa una asociación tan marcada entre la condición de migrante y la decisión de emprender. El promedio de los países de la región indica que el 3% de los empleadores, el 2,4% de los autoempleados y el 2,3% de los asalariados son migrantes extranjeros. Todas estas cifras no difieren mucho de la correspondiente a la proporción de inmigrantes en la población activa (2,4%). En Estados Unidos, la situación es distinta en cuanto a que la participación de los inmigrantes en la población activa es sustancialmente mayor que en América Latina; no obstante esto, al igual que en los países de la región, no se observan diferencias importantes entre categorías ocupacionales. El porcentaje de inmigrantes en la población activa asciende al 17%, y las cifras correspondientes a las categorías de empleadores, trabajadores por cuenta propia y asalariados son 15,2%, 17,5% y 16,9%, respectivamente²⁰.

En general, hay cierto consenso en que algunas características del entorno familiar, tales como la cantidad de miembros o de hijos menores en el hogar, afectan la probabilidad de emprender, aunque la dirección del efecto no es del todo clara²¹. Si bien una mayor cantidad de dependientes podría desalentar la actividad emprendedora (tanto por la menor disponibilidad de recursos para emprender como por el mayor riesgo que conlleva la actividad), un mayor tamaño del hogar podría implicar una fuente de trabajo informal en un emprendimiento familiar. Por otro lado, el tamaño medio de un hogar en América Latina es de alrededor de cuatro miembros y no se observan diferencias importantes entre países²². En Estados Unidos, en cambio, los hogares son más reducidos, con 2,5 miembros, en promedio.

19. Michelacci y Silva (2007) mantienen una visión opuesta. Utilizando datos de Italia, documentan que la proporción de inmigrantes entre los emprendedores es menor que la proporción de inmigrantes entre los asalariados, lo que sugiere que el talento empresarial no es un factor móvil que pueda desplazarse entre regiones para arbitrar diferencias tecnológicas. También muestran que las firmas creadas por emprendedores locales son más grandes, utilizan tecnologías más intensivas en capital y tienen mayores facilidades para financiarse que las firmas iniciadas por inmigrantes, por lo que la disponibilidad de talento empresarial a nivel local puede ser un factor relevante para explicar diferenciales de actividad empresarial entre regiones.

20. Las cifras correspondientes a los países de la región, así como los datos de migración interna (personas que nacieron en una región distinta de aquella en la que residen), pueden consultarse en Gasparini *et al.* (2012).

21. Para una revisión de los principales estudios en esta materia pueden consultarse Georgellis *et al.* (2005) y Parker (2004).

22. El rango va desde un mínimo de 3,1 miembros por hogar en Uruguay hasta un 5,2 en Nicaragua.

En cualquier caso, lo relevante es que, tanto en América Latina como en Estados Unidos, el tamaño medio de los hogares es similar entre las distintas categorías ocupacionales²³.

En el Recuadro 2.1 se presentan los resultados de un ejercicio econométrico en el que se analiza de forma simultánea la interacción entre las características anteriores y la probabilidad de ser emprendedor. Los resultados indican que la probabilidad de ser empleador aumenta si el individuo es hombre, tiene mayor edad y es más educado, tanto en Estados Unidos como en América Latina, hecho que concuerda con lo expuesto anteriormente. La probabilidad de ser trabajador por cuenta propia también aumenta con la edad en ambos casos. Sin embargo, mientras que en Estados Unidos ser hombre está más asociado con la probabilidad de ser autoempleado, en América Latina ocurre lo contrario: los hombres están más representados en el empleo asalariado; en cambio las mujeres tienen más probabilidad de optar por la actividad por cuenta propia (a igualdad de otras características observables). Algo similar ocurre con la educación de la persona. Mientras que en Estados Unidos no se observa una relación clara entre educación y probabilidad de ser autoempleado, en América Latina esa relación es claramente negativa: los individuos con menor nivel educativo tienen más probabilidad de trabajar por su propia cuenta. Esto es, una de las principales diferencias en la composición de los emprendedores entre Estados Unidos y los países de la región es que en estos últimos, las mujeres y los individuos con menor nivel educativo tienen más probabilidad de optar por un trabajo por cuenta propia.

(continúa en la página 80)

Recuadro 2.1 Las características de los emprendedores en un análisis condicionado

Gasparini *et al.* (2012) estiman un modelo logístico multinomial para explicar la probabilidad de ser empleador, autoempleado o asalariado, a partir de datos correspondientes a la última encuesta de hogares disponible en 18 países de América Latina y en Estados Unidos. Lo ideal es que las variables explicativas que se incluyen en el modelo sean exógenas a la decisión ocupacional del individuo. En la práctica, esto no es siempre posible y, por lo tanto, los resultados obtenidos no deben interpretarse como relaciones causales sino más bien como asociaciones entre características observadas de los individuos y sus decisiones ocupacionales. En este caso, se incluyen como variables explicativas ciertas características sociales, laborales y demográficas de los individuos, tales como edad, género, nivel educativo, condición de migrante, antigüedad en el puesto actual, posición en el hogar, cantidad de miembros del hogar, cantidad de hijos menores de 12 años, cantidad de perceptores de ingresos en el hogar y área geográfica de residencia. La categoría ocupacional base está conformada por los asalariados, por lo que los resultados deben ser siempre interpretados con relación al sector asalariado. El Cuadro 1 resume los principales resultados.

23. Si se observa la cantidad de hijos menores en el hogar se arriba a una conclusión similar, con la excepción de que en este caso se aprecia una mayor incidencia de hijos menores entre los autoempleados latinoamericanos que en el resto de categorías ocupacionales (1,6 hijos menores de 12 años versus 1,3 entre los empleadores y 1,4 entre los asalariados). Junto con la mayor participación de mujeres antes encontrada, estas cifras podrían sugerir que la actividad por cuenta propia en América Latina constituye, en algunos casos, una alternativa laboral atractiva para personas que tienen una mayor necesidad de compatibilizar trabajo y familia (Gasparini *et al.*, 2012).

Probabilidad de ser empleador (relativa a ser asalariado). La probabilidad de ser empleador parece estar asociada a características similares en Estados Unidos y en América Latina. En cuanto al género, tanto en Estados Unidos como en la mayoría de los países de la región, ser hombre está asociado con una mayor probabilidad de ser empleador con relación a la probabilidad de ser asalariado. Por otra parte, la probabilidad de ser empleador aumenta con la edad, tanto en Estados Unidos como en cada uno de los países de la región. Un mayor nivel educativo está asociado con una mayor probabilidad de ser empleador. Con relación a un individuo con educación primaria incompleta (categoría omitida), quienes han completado la educación primaria, secundaria o universitaria tienen mayor probabilidad de pertenecer al grupo de empleadores, y esa probabilidad se incrementa según el nivel educativo de la persona. Esta asociación solo se verifica en 11 de los 18 países de la región. Otras características personales, tales como estar casado (o tener una pareja) o ser jefe de familia, se asocian con una mayor probabilidad de ser empleador; tanto en Estados Unidos como en todos los países de América Latina. El resto de las características individuales no presenta una relación clara y única con la probabilidad de ser empleador.

Cuadro 1 Resumen de resultados del modelo logístico multinomial para explicar la decisión ocupacional del individuo^{a/} en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos (varios años)^{b/}

Variables	Efecto sobre la probabilidad de ser empleador relativa a la probabilidad de ser asalariado				
	Estados Unidos	América Latina	Países de América Latina con asociación estadísticamente:		
			Positiva	Negativa	Nula
Género					
Hombre	+	+	11	4	3
Grupo de edad					
Entre 30 y 45 años	+	+	18	0	0
Más de 45 años	+	+	18	0	0
Nivel educativo					
Primaria completa o secundaria incompleta	+	+	11	2	5
Secundaria completa o superior incompleta	+	+	11	4	3
Superior completa	+	+	11	5	2
Estado civil					
Casado (o en pareja)	+	+	18	0	0
Posición en el hogar					
Jefe de familia	+	+	18	0	0
Características del hogar					
Cantidad de miembros	-	-	5	7	6
Cantidad de menores de 12 años	0	-	0	13	5
Cantidad de perceptores de ingreso	0	-	6	9	3
Residencia urbana-rural					
Urbana ^{c/}	0	-	4	8	4

a/ La categoría base está formada por una mujer de entre 15 y 29 años de edad, con educación primaria incompleta, soltera, única integrante (y perceptora de ingresos) de su hogar y que reside en una zona rural.

b/ Argentina, 2010; Bolivia, 2008; Brasil, 2009; Chile, 2009; Colombia, 2010; Costa Rica, 2010; Ecuador, 2010; El Salvador, 2010; Estados Unidos, 2011; Guatemala, 2006; Honduras, 2009; México, 2006; Nicaragua, 2005; Panamá, 2010; Paraguay, 2010; Perú, 2010; República Dominicana, 2010; Uruguay, 2010; Venezuela, RB, 2007.

c/Característica no observada en Argentina y Venezuela, RB.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012).

Probabilidad de ser autoempleado (relativa a ser asalariado). De este ejercicio se desprende que los autoempleados en América Latina parecen ser diferentes a aquellos en Estados Unidos. En primer lugar, en Estados Unidos ser hombre está asociado con una mayor probabilidad de ser un trabajador por cuenta propia con respecto a la probabilidad de ser asalariado. En América Latina, en cambio, se observa el resultado opuesto: los hombres tienen menor probabilidad de pertenecer a la categoría de trabajadores por cuenta propia con respecto a las mujeres, aunque esto varía entre países. Con respecto a la educación del trabajador, en Estados Unidos la probabilidad de ser autoempleado aumenta entre aquellos que han completado la educación primaria (con respecto a alguien sin educación), pero no varía si el individuo tiene una educación más alta (secundaria o superior completa). En América Latina, en cambio, la relación entre educación y probabilidad de ser un trabajador por cuenta propia es claramente negativa: a mayor nivel de instrucción, menor probabilidad relativa de ser trabajador por cuenta propia respecto de ser asalariado. Esta asociación se observa en casi todos los países de la región. El resto de las variables muestra una asociación similar con la probabilidad de ser trabajador por cuenta propia en Estados Unidos y América Latina.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012).

**Efecto sobre la probabilidad de ser autoempleado
relativa a la probabilidad de ser asalariado**

Estados Unidos	América Latina	Países de América Latina con asociación estadísticamente:		
		Positiva	Negativa	Nula
+	-	8	10	0
+	+	18	0	0
+	+	18	0	0
+	-	1	17	0
0	-	0	18	0
0	-	0	18	0
+	+	15	0	3
+	+	7	4	7
-	-	7	9	2
+	+	9	5	4
0	-	2	13	3
-	-	0	15	1

La evidencia sugiere que los emprendedores con negocios de mayor escala tienden a provenir de familias con mayores niveles de riqueza.

(viene de la página 77)

La riqueza de los individuos es también una variable importante a la hora de entender las decisiones que los llevan a emprender. En presencia de restricciones al crédito, se podría esperar que exista una asociación positiva entre la probabilidad de emprender y la riqueza (Evans y Jovanovic, 1989; Evans y Leighton, 1989; Blanchflower y Oswald, 1998)²⁴.

Las encuestas de hogares y de empleo de la región proveen información sobre la propiedad y las características de la vivienda de los trabajadores. Los datos indican que en los países de América Latina los empleadores tienen más probabilidad de ser propietarios de la vivienda en la que residen, seguidos por los autoempleados y los asalariados. Otras características relacionadas con la infraestructura disponible dentro de la vivienda, tales como el acceso a servicios telefónicos, la disponibilidad de una computadora o el acceso a servicios de Internet, también ubican a los empleadores como el grupo ocupacional con mejores condiciones. Sin embargo, esto no permite extraer conclusiones acerca del efecto de la riqueza familiar sobre la probabilidad de iniciar un emprendimiento, debido a que un mayor nivel de riqueza podría ser una consecuencia, más que una causa, de la decisión ocupacional de la persona.

Para subsanar este problema, se utilizan datos provenientes de la ECAF 2012. En dicha encuesta, se preguntó a los individuos acerca de la situación de riqueza o pobreza de sus padres antes de que ellos cumplieran 18 años de edad, lo que permite contar con una medida de riqueza que sea previa a la decisión de emprender y, por lo tanto, entender cómo la disponibilidad de cierta riqueza afecta la probabilidad de dicha decisión.

El Cuadro 2.3 muestra el porcentaje de trabajadores que dice que sus padres eran propietarios de al menos una vivienda cuando ellos tenían menos de 18 años de edad. Si se toma la propiedad de la vivienda como un indicador de riqueza familiar del individuo, se podría inferir que, en general, los empleadores provienen de hogares con mayores niveles de riqueza que el resto de los grupos ocupacionales considerados²⁵. Los trabajadores por cuenta propia y los asalariados, en cambio, no se distinguen con claridad en cuanto al nivel de riqueza de sus familias de origen. Es decir, la evidencia sugiere que los emprendedores con negocios de mayor escala y, probablemente mayores requerimientos de capital, tienden a provenir de familias con mayores niveles de riqueza²⁶.

24. Holtz-Eakin *et al.* (1994) estudian el efecto de la propiedad de la vivienda y otros activos sobre las transiciones hacia la actividad emprendedora y, aunque encuentran un efecto positivo de la posesión de activos líquidos sobre la probabilidad de emprender, el efecto de la propiedad de la vivienda no resulta estadísticamente significativo.

25. Es necesario aclarar que los datos no permiten tener una medida de la calidad de la vivienda ni tampoco de la tenencia de títulos formales de propiedad.

26. Esta evidencia coincide con lo encontrado por Carrasco (1999) en un análisis de las transiciones hacia el autoempleo en España. La autora concluye que los individuos que se vuelven trabajadores por cuenta propia no se ven restringidos por la escasez de capital, a diferencia de lo que ocurre con quienes inician un emprendimiento con trabajadores a su cargo.

Cuadro 2.3 Antecedentes familiares y decisión ocupacional en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)

Ciudad	Posesión de vivienda ^{a/} (porcentaje)			Padre emprendedor ^{b/} (porcentaje)		
	Empleador	Autoempleado	Asalariado	Empleador	Autoempleado	Asalariado
Buenos Aires	89	76	78	44	31	13
Córdoba ^{c/}	84	77	65	26	21	13
La Paz	69	62	69	30	16	15
Santa Cruz	88	64	68	37	14	20
San Pablo	85	65	66	28	17	11
Río de Janeiro ^{c/}	70	61	70	13	11	13
Bogotá	87	67	70	42	28	21
Medellín	87	64	58	50	22	10
Quito	78	73	64	27	16	14
Guayaquil ^{c/}	61	78	85	44	23	20
Lima	78	74	82	17	23	22
Arequipa	98	79	84	42	18	19
Montevideo	56	57	56	34	31	20
Salto ^{c/}	93	82	78	50	26	15
Caracas	71	82	81	36	17	8
Maracaibo ^{c/}	100	82	85	27	15	12
Ciudad de Panamá ^{c/}	85	35	64	17	24	13
Los Ángeles ^{c/}	81	79	73	64	38	24
América Latina	81	69	72	33	21	15

a/ El indicador reportado sobre posesión de la vivienda familiar se refiere al porcentaje de individuos que responde que sus padres eran propietarios de al menos una vivienda antes de que ellos cumplieran 18 años.

b/ El indicador reportado sobre padre emprendedor se refiere al porcentaje de individuos que responde que alguno de sus padres fue o es dueño o socio de un negocio, sin considerar las participaciones accionarias minoritarias.

c/ Las ciudades presentan menos de 20 observaciones en la categoría "empleador".

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

La incidencia del entorno familiar en las decisiones laborales de los individuos no se limita al efecto de la riqueza; la ocupación de los padres también puede resultar determinante. El Cuadro 2.3 también muestra la proporción de individuos en cada categoría ocupacional que reportan que alguno de sus padres tiene o tuvo alguna empresa o negocio. Los datos señalan que tener algún padre emprendedor es un fuerte indicador de la probabilidad del individuo de emprender. En América Latina, la proporción de personas que reportan tener o haber tenido algún padre emprendedor es, entre los empleadores, más del doble (o el triple en las ciudades de Medellín, Salto, Caracas y Maracaibo) que entre los asalariados. En Los Ángeles es casi el triple. La proporción de autoempleados con padre emprendedor es mayor que la de los asalariados, pero menor que la de los empleadores. La alta correlación entre tener un padre emprendedor y dedicarse a la actividad empresarial ha sido documentada por numerosos estudios²⁷.

27. Parker (2004) y Georgellis *et al.* (2005) proveen excelentes revisiones de este campo de investigación.

Los emprendedores tienen mayor nivel de tolerancia al riesgo que los asalariados. Los empleadores se distinguen, además, por tener mayor orientación al logro, autonomía, locus de control interno, innovación y creatividad y capacidad de realizar múltiples tareas a la vez.

Entre las causas que podrían generar esta asociación, se encuentran la transmisión de conocimientos o experiencia específica en el negocio, la provisión de los contactos necesarios para iniciarse en el rubro o la aportación de capital financiero, entre otras razones.

Rasgos psicológicos y aptitudes empresariales de los emprendedores

Hay ciertas características de la personalidad y aptitudes de los individuos que pueden ser relevantes en la decisión de emprender²⁸. Entre los rasgos habitualmente asociados a una mayor predisposición para realizar actividades emprendedoras se encuentran la necesidad de una mayor autonomía o de logros personales; la creencia de que los eventos ocurren principalmente como efecto de las propias acciones (locus de control interno); la innovación y creatividad; la tolerancia a asumir ciertos riesgos; la impresión de ser capaz de desempeñarse de una determinada manera y de poder alcanzar ciertas metas (autoeficacia); y la capacidad de desarrollar varias actividades simultáneamente, entre otros.

Con el fin de analizar la importancia de estas características de la personalidad en las decisiones emprendedoras en los países de América Latina, la presente sección utiliza datos propios recabados en la ECAF 2012. Una de las principales limitaciones en el estudio de la relación entre los rasgos psicológicos y las decisiones ocupacionales de los individuos ha sido la dificultad de contar con bases de datos que incluyan medidas de dichos rasgos. La ECAF 2012 incluye un módulo específico con preguntas dirigidas a medir la presencia de estos rasgos psicológicos y características de la personalidad de los individuos, sobre cuya base es posible construir siete indicadores (orientación al logro, autonomía, locus de control interno, innovación y creatividad, autoeficacia, capacidad de realizar múltiples tareas simultáneamente y tolerancia al riesgo)²⁹.

El Cuadro 2.4 contiene información sobre el valor medio de cada uno de los indicadores de los rasgos psicológicos por categoría ocupacional y sobre la significación estadística de las diferencias entre los valores de empleadores y trabajadores por cuenta propia con respecto a los de los asalariados³⁰. Los datos indican que los empleadores tienen mayores niveles de orientación al logro, locus de control interno, autonomía, innovación y creatividad, capacidad de realizar varias tareas en forma simultánea y tolerancia al riesgo que los asalariados. Los trabajadores por cuenta propia, por su parte, tienen más tolerancia al riesgo que los asalariados, pero no se diferencian significativamente en los niveles del resto de rasgos psicológicos.

28. Recientemente, numerosos estudios han comenzado a ahondar en la importancia de algunos rasgos psicológicos de los emprendedores. El capítulo 3 de Parker (2004) ofrece una revisión de esta literatura, mientras que Caliendo y Kritikos (2012) comentan los estudios empíricos más recientes sobre el tema.

29. Los índices de rasgos psicológicos toman valores entre 1 y 5, donde un mayor valor indica una mayor presencia del rasgo psicológico en el individuo. El indicador de tolerancia al riesgo toma valores entre 1 y 4, donde un mayor valor indica una mayor tolerancia al riesgo. El apéndice A del capítulo 1 presenta una descripción más detallada de la construcción de estos indicadores.

30. Las estadísticas descriptivas de estos indicadores de rasgos psicológicos se presentan en el capítulo 1.

Cuadro 2.4 Indicadores de rasgos psicológicos^{a/} por categoría ocupacional en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos^{b/} (2012)

Indicadores de rasgos psicológicos	Promedio por categoría			Diferencias respecto al asalariado	
	Asalariado	Empleador	Autoempleado	Empleador	Autoempleado
Orientación al logro	3,74	3,91	3,77	0,18***	0,03
Locus de control interno	3,45	3,58	3,42	0,13**	-0,03
Autonomía	3,71	3,83	3,70	0,12**	0,00
Innovación y creatividad	2,63	2,81	2,59	0,19**	-0,03
Autoeficacia	4,22	4,28	4,22	0,06	0,00
Capacidad multitareas	2,94	3,05	2,95	0,11**	0,01
Tolerancia al riesgo	2,16	2,90	2,47	0,74***	0,31***

a/ Los índices de rasgos psicológicos se construyen como promedios simples de las repuestas a preguntas indicativas de cada uno de dichos rasgos. Cada índice varía entre 1 y 5, y un mayor valor está asociado con una mayor presencia del rasgo psicológico correspondiente en el individuo. El indicador de tolerancia al riesgo está basado en un ejercicio en el que el individuo debe optar entre un pago cierto y una lotería con un cierto valor esperado. El indicador varía entre 1 y 4, y un mayor valor está asociado con una mayor tolerancia al riesgo. Los detalles de la construcción de estos indicadores se presentan en el apéndice A del capítulo 1.

b/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas, Maracaibo y Los Ángeles.

*, **, *** denotan diferencias estadísticamente significativas al 10%, 5% y 1%, respectivamente.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

Las diferencias no son elevadas, con excepción del indicador de tolerancia al riesgo que muestra claramente que los individuos emprendedores, tanto empleadores como auto-empleados, están más dispuestos a aceptar riesgos que los no emprendedores.

Las diferencias presentadas anteriormente no consideran las otras dimensiones que distinguen a los individuos además de sus características psicológicas. Por ejemplo, los individuos más educados bien podrían tener una mayor orientación al logro que aquellos con menor educación. Dado que, como se mostró previamente, por lo general los empleadores tienen un mayor nivel educativo que el resto de trabajadores, la mayor orientación al logro que se observa entre los empleadores podría estar reflejando simplemente su mayor nivel educativo y no una asociación relevante entre ese rasgo psicológico y la decisión de emprender.

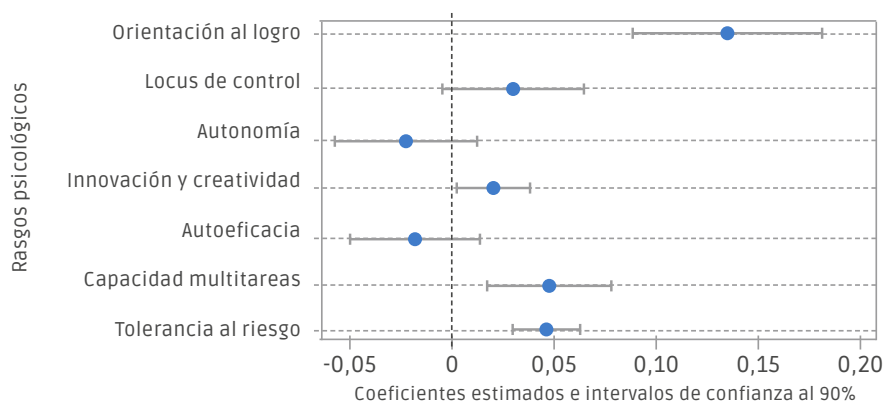
Para analizar cómo los rasgos psicológicos de los individuos se asocian con sus decisiones ocupacionales, se estiman modelos de regresión –teniendo en cuenta el efecto de otras características demográficas y sociales– en los que la variable por explicar es la condición de emprendedor del individuo y las variables explicativas incluyen, entre otras, a los indicadores de personalidad antes mencionados.

Se estiman tres modelos econométricos. Los dos primeros intentan dilucidar cómo los rasgos psicológicos analizados se relacionan con la probabilidad de que el individuo sea un

empleador (primer modelo) o un trabajador por cuenta propia (segundo modelo), como alternativa a optar por un trabajo asalariado. Es decir, estos dos ejercicios buscan definir qué rasgos psicológicos afectan la selección de los individuos que deciden emprender. El tercer modelo, en cambio, se concentra en el grupo de emprendedores y busca determinar si algunos de estos rasgos psicológicos afectan la decisión ocupacional dentro de esta categoría (empleador versus trabajador por cuenta propia).

El Gráfico 2.2 muestra los resultados del ejercicio que compara a los empleadores con los asalariados. Un valor positivo (negativo) del coeficiente estimado indica que la variable en cuestión se asocia positivamente (negativamente) con la probabilidad de ser empleador, respecto de ser asalariado, una vez que se ha descontado el efecto de otras variables relevantes. El intervalo de confianza al 90% que se muestra en el gráfico (representado por el ancho de las barras) indica el rango de valores que incluye al verdadero coeficiente con un 90% de confianza, por lo que si dicho intervalo excluye el cero (es decir, si las barras no cruzan el cero), se puede concluir que el efecto en cuestión es estadísticamente significativo. Los resultados indican que la orientación al logro, la innovación y creatividad, la capacidad de realizar varias tareas a la vez y la tolerancia a asumir riesgos están asociadas a una mayor probabilidad de ser empleador, con respecto a la probabilidad de ser asalariado. El resto de las variables de interés (el locus de control interno, la autonomía y la autoeficacia) no están significativamente asociadas con la probabilidad de ser empleador (esto es, su efecto no es estadísticamente diferente de cero).

Gráfico 2.2 Rasgos psicológicos y probabilidad de ser empleador (respecto a ser asalariado) en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos ^{a/b/} (2012)



a/ El gráfico reporta los coeficientes y los intervalos de confianza al 90% estimados por mínimos cuadrados ordinarios (MCO), donde la variable dependiente es una variable binaria que asume el valor 1 si el individuo es empleador y 0 si es asalariado. En la regresión se controla por género, edad, nivel educativo, estado civil, cantidad de miembros en el hogar, presencia de hijos menores de 5 años, nivel educativo de los padres, el hecho de que alguno de los padres haya sido emprendedor, el nivel de riqueza familiar cuando el individuo era menor de 18 años (medido por la tenencia de al menos una vivienda en propiedad por parte de sus padres) y la ciudad de residencia. El número de observaciones es de 2.379.

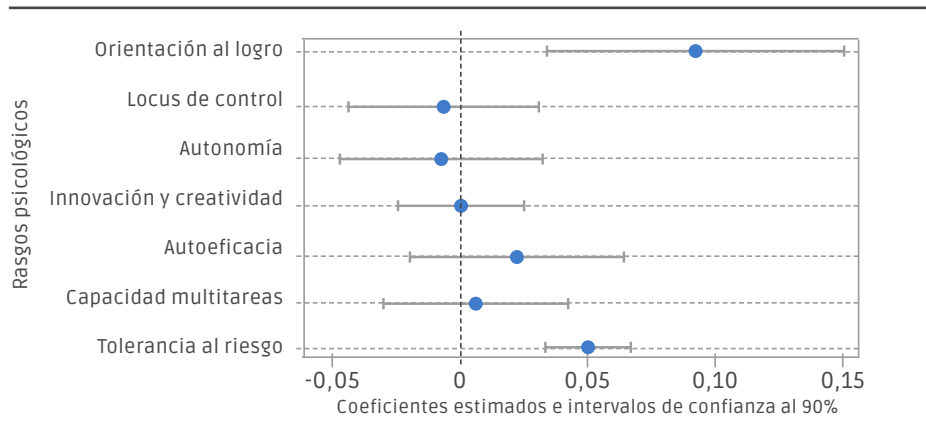
b/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas, Maracaibo y Los Ángeles.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

El Gráfico 2.3 muestra los resultados de la comparación de los trabajadores por cuenta propia y los asalariados. Estos sugieren que, al igual que en el caso de los empleadores, los trabajadores por cuenta propia parecen tener una mayor orientación al logro y una mayor tolerancia al riesgo que los asalariados. No obstante, ninguna otra característica psicológica se encuentra asociada estadísticamente con la probabilidad de ser trabajador por cuenta propia.

La orientación al logro, la innovación y creatividad, y la capacidad de realizar múltiples tareas a la vez, son características que distinguen a los emprendedores con mayor potencial de crecimiento.

Gráfico 2.3 Rasgos psicológicos y probabilidad de ser autoempleado (respecto a ser asalariado) en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos^{a/b/} (2012)



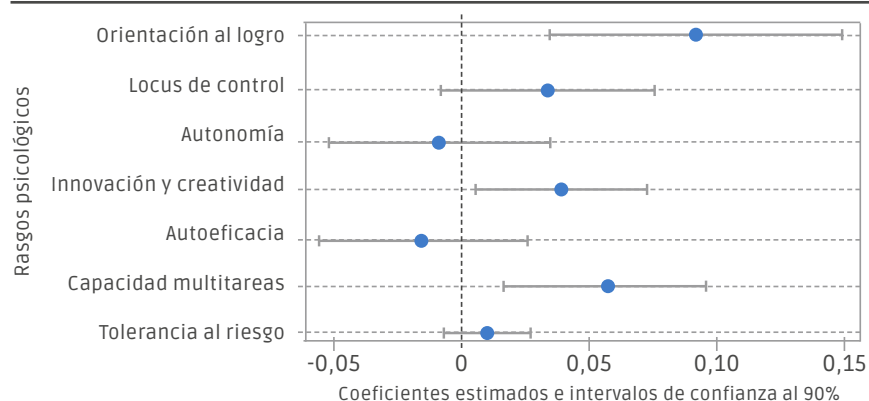
a/ El gráfico reporta los coeficientes y los intervalos de confianza al 90% estimados por MCO, donde la variable dependiente es una variable binaria que asume el valor 1 si el individuo es autoempleado y 0 si es asalariado. En la regresión se controla por género, edad, nivel educativo, estado civil, cantidad de miembros del hogar, presencia de hijos menores de 5 años, nivel educativo de los padres, el hecho de que alguno de los padres haya sido emprendedor, el nivel de riqueza familiar cuando el individuo era menor de 18 años (medido por la tenencia de al menos una vivienda en propiedad por parte de sus padres) y la ciudad de residencia. El número de observaciones es de 3.463.

b/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas, Maracaibo y Los Angeles.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

Una vez estudiados los rasgos psicológicos que se asocian con una mayor probabilidad de ser emprendedor (ya sea como empleador o como trabajador por cuenta propia), resulta interesante indagar si algunos de estos rasgos psicológicos permiten distinguir entre las dos categorías de emprendedores. Si se asume que manejar una firma más grande y generar empleos para otros trabajadores es una medida de la calidad del emprendimiento y, por lo tanto, del potencial del individuo como emprendedor, este ejercicio permitiría identificar qué aptitudes psicológicas están más presentes en los emprendedores exitosos. Los hallazgos reseñados en el Gráfico 2.4 (ver p. 86) apuntan a que ciertos rasgos, tales como la orientación al logro, la innovación y creatividad, y la capacidad de realizar varias tareas a la vez, son características que distinguen a los emprendedores con mayor potencial de crecimiento. En efecto, un mayor nivel de estas características se asocia con una mayor probabilidad de ser empleador respecto a ser un trabajador por cuenta propia³¹. Empleadores y autoempleados no se diferencian significativamente en el resto de los rasgos psicológicos considerados. En particular, cabe señalar

31. El concepto de orientación al logro fue enfatizado como una característica de los emprendedores exitosos por primera vez por McClelland (1961).

Gráfico 2.4 Rasgos psicológicos y probabilidad de ser empleador (respecto a ser autoempleado) en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos^{a/b/} (2012)

a/ El gráfico reporta los coeficientes y los intervalos de confianza al 90% estimados por MCO, donde la variable dependiente es una variable binaria que asume el valor 1 si el individuo es empleador y 0 si es autoempleado. En la regresión se controla por género, edad, nivel educativo, estado civil, cantidad de miembros del hogar, presencia de hijos menores de 5 años, nivel educativo de los padres, el hecho de que alguno de los padres haya sido emprendedor, el nivel de riqueza familiar cuando el individuo era menor de 18 años (medido por la tenencia de al menos una vivienda en propiedad por parte de sus padres) y la ciudad de residencia. El número de observaciones es de 1.749.

b/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas, Maracaibo y Los Ángeles.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

que la disposición a asumir riesgos, determinante importante de la decisión de emprender, no se asocia de manera clara con la probabilidad de manejar empresas más grandes.

En resumen, esta evidencia parece sugerir que hay ciertos rasgos de la personalidad que podrían caracterizar a los individuos con mayor propensión a emprender. En particular, una mayor tolerancia al riesgo y una mayor orientación al logro parecen ser condiciones necesarias para volcarse a las actividades empresariales, ya sea como empleador o como trabajador por cuenta propia, como alternativa a optar por un empleo asalariado. De igual modo, la capacidad de innovación y creatividad así como la capacidad de realizar varias tareas en forma simultánea parecen ser características que distinguen a los empleadores de los asalariados, pero no a los trabajadores por cuenta propia. Esto sugiere que las habilidades que diferencian a los emprendedores exitosos (considerando que el éxito se mide por el hecho de manejar empresas más grandes con otros trabajadores a cargo) no son necesariamente las mismas que hacen que una persona decida emprender. Una vez tomada la decisión de emprender, una mayor orientación al logro, una mayor creatividad y una mayor capacidad de realizar varias tareas a la vez son determinantes importantes del desempeño del emprendimiento.

Ingresos y actividad empresarial

Hasta ahora se ha analizado cómo algunas características demográficas y socioeconómicas, por un lado, y ciertos rasgos de la personalidad, por el otro, se relacionan con el

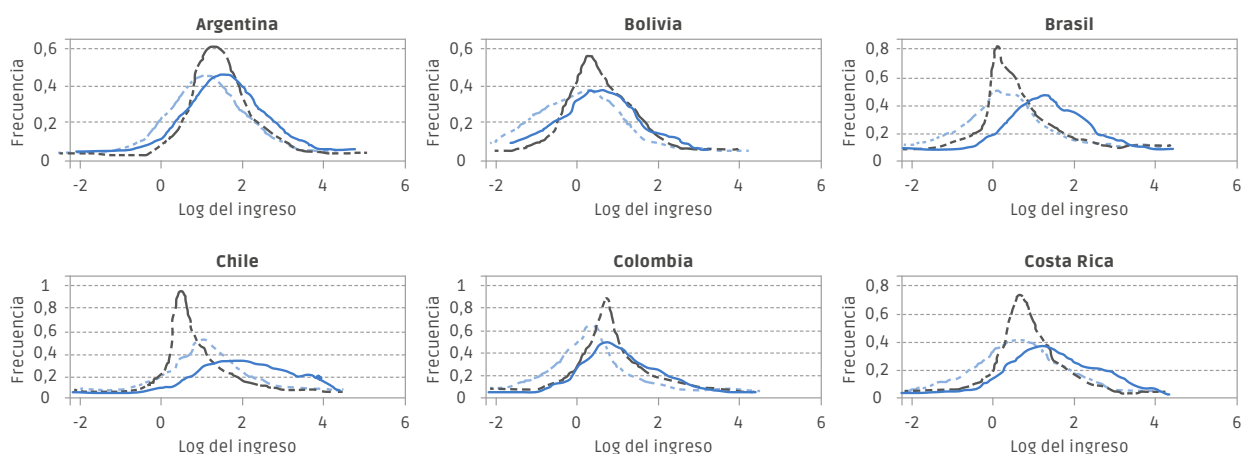
tipo de ocupación que los individuos escogen. Sin duda, otro elemento clave en la decisión ocupacional está dado por los ingresos asociados con las distintas actividades. En esta sección se estudian los ingresos de los emprendedores de América Latina y cómo se diferencian de los de otras categorías ocupacionales. Para ello, se emplean datos de encuestas de hogares para cada uno de los países de la región³².

La evidencia revela diferencias tanto en el promedio como en la dispersión de los ingresos de las distintas categorías ocupacionales en América Latina. El Gráfico 2.5 muestra las distribuciones del ingreso horario para los autoempleados, los asalariados y los empleadores.

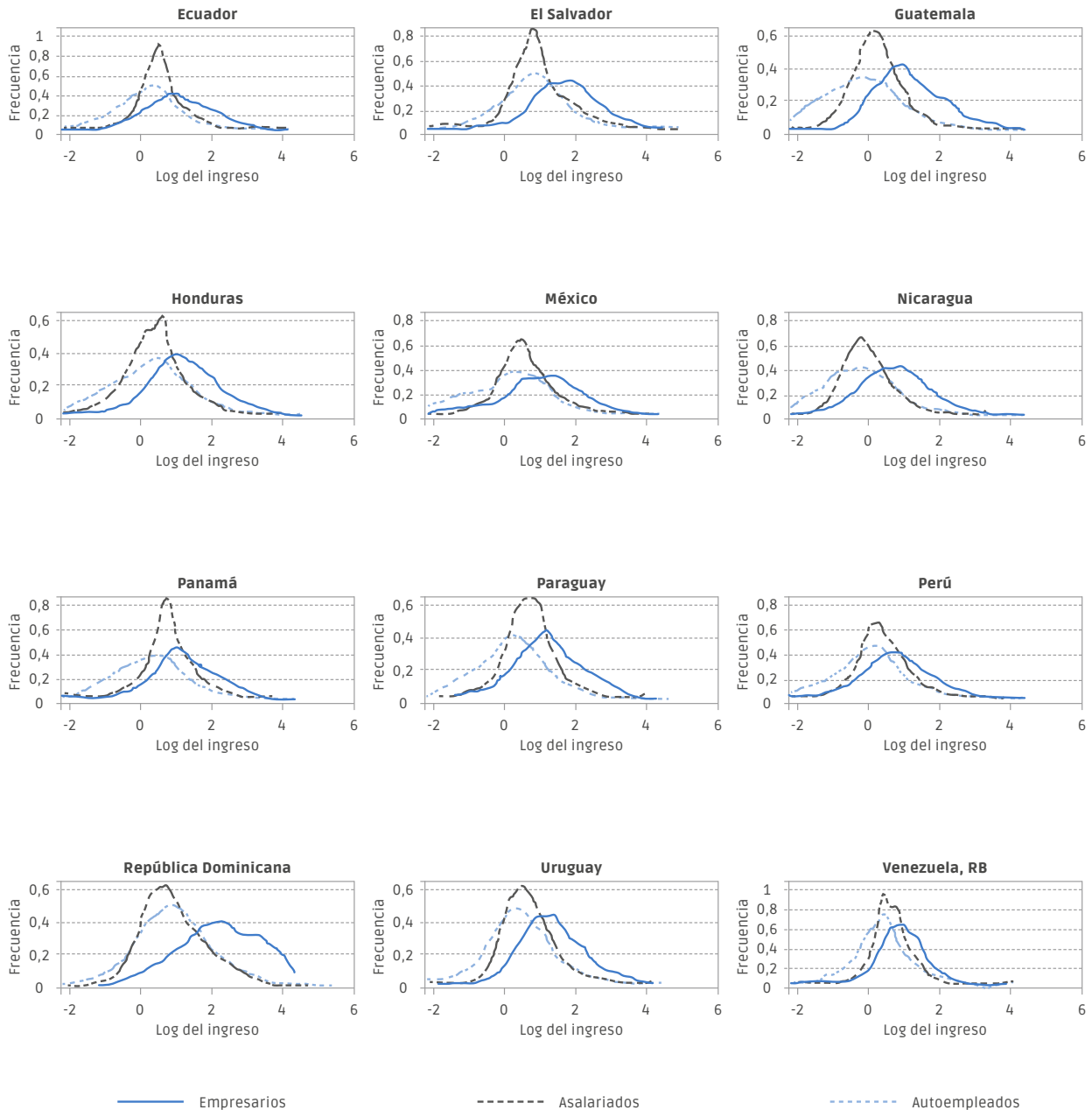
En general, la distribución de los ingresos de los empleadores se ubica a la derecha de la de los ingresos de los autoempleados y de los asalariados, lo cual indica que la mayoría de los empleadores perciben mayores ingresos que el resto. La distribución de los ingresos de los asalariados se encuentra a la derecha de la de los autoempleados, quienes perciben los ingresos más bajos, excepto en Chile. Por otra parte, los empresarios presentan la mayor dispersión en la distribución de los ingresos entre las categorías ocupacionales, seguidos por los autoempleados; en cambio, los asalariados presentan la menor dispersión. La mayor desigualdad en la distribución de los ingresos de los empresarios refleja,

Los empleadores perciben, en promedio, mayores ingresos que los asalariados y que los trabajadores por cuenta propia. Además, sus ingresos son más desiguales.

Gráfico 2.5 Distribución de los ingresos horarios por categoría ocupacional en países seleccionados de América Latina (varios años)^{a/}



32. Merece la pena alertar sobre algunas cuestiones metodológicas que surgen al comparar ingresos entre categorías ocupacionales con datos provenientes de encuestas de hogares, por lo que los resultados deben ser interpretados con cautela. Parker (2004) elabora una lista de los principales inconvenientes, entre los cuales se destacan: (i) la no consideración de los beneficios no salariales que reciben los asalariados (p.e., pago de vacaciones) mas no los empleadores y los autoempleados; (ii) la posibilidad de que los ingresos reportados por empleadores y autoempleados incluyan no solamente los retornos al trabajo sino también al capital; (iii) los mayores incentivos a ocultar ingresos por razones impositivas entre empresarios y autoempleados.



a/ Argentina, 2010; Bolivia, 2008; Brasil, 2009; Chile, 2009; Colombia, 2010; Costa Rica, 2010; Ecuador, 2010; El Salvador, 2010; Guatemala, 2006; Honduras, 2009; México, 2006; Nicaragua, 2005; Panamá, 2010; Paraguay, 2010; Perú, 2010; República Dominicana, 2010; Uruguay, 2010; Venezuela, RB, 2007.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012).

en parte, la mayor heterogeneidad de esta ocupación en términos de talento empresarial y calidad de los emprendimientos, lo que lleva a que coexistan empresarios exitosos con altos ingresos y empresarios que generan ingresos muy bajos. Asimismo, esta mayor desigualdad podría ser una señal del riesgo inherente a la actividad empresarial.

Cabe destacar que la distribución de los ingresos de los empleadores (con una leve asimetría hacia la derecha en algunos casos) indica que un número relativamente reducido de empresarios generan ingresos muy elevados. Por el contrario, la distribución de los ingresos de los asalariados y trabajadores por cuenta propia es más simétrica (hay cantidades similares de datos a ambos lados de la media), aunque en el caso de los asalariados en algunos países (Brasil, Chile, República Dominicana y la República Bolivariana de Venezuela) se observa un corte en la cola izquierda de la distribución asociado con el salario mínimo.

Como se indicó anteriormente, los empleadores obtienen, en promedio, ingresos más elevados que los asalariados y que los trabajadores por cuenta propia. Estos últimos, por su parte, reportan ingresos más bajos que los asalariados (con las excepciones de Chile y México). El Cuadro 2.5 (ver p. 90) muestra el ingreso mensual promedio por categoría ocupacional. Allí se puede ver que, en promedio, un empleador en América Latina gana 2,6 veces más que un asalariado y 3,4 veces más que un trabajador por cuenta propia; mientras que en Estados Unidos, los empleadores ganan 1,8 veces más que los asalariados y dos veces más que los trabajadores por cuenta propia³³. Asimismo, el ingreso medio de los trabajadores por cuenta propia en América Latina representa el 75% del ingreso medio de los asalariados, cifra que es del 89% en el caso de Estados Unidos. En conclusión, las diferencias de ingresos entre categorías en América Latina son más pronunciadas que en Estados Unidos³⁴.

La mayor desigualdad en la distribución de ingresos de los emprendedores se corrobora cuando se utiliza el coeficiente de Gini, una de las medidas de dispersión habitualmente empleadas. En promedio para América Latina, tanto el coeficiente de Gini de los empresarios (0,573) como el de los autoempleados (0,543) son sustancialmente mayores al de los asalariados (0,451). Lo mismo ocurre en Estados Unidos, donde el coeficiente de Gini de los empresarios es 0,666, el de los autoempleados 0,660 y el de los asalariados es 0,466. Merece la pena destacar que, en general, la dispersión de ingresos, tanto de los empleadores como de los trabajadores por cuenta propia, es menor en América Latina que en Estados Unidos, donde existen empresarios con ingresos sustancialmente más elevados que los del resto de categorías ocupacionales.

33. Si en lugar de los ingresos medios se utilizaran los ingresos medianos, las diferencias entre empleadores y el resto de categorías se reducirían, debido a que el ingreso mediano, a diferencia del ingreso medio, no está afectado por los elevados ingresos de algunos empleadores.

34. Los datos anteriores se refieren a los ingresos medios mensuales. Si, en cambio, se utilizaran datos de retribuciones por hora, las diferencias entre categorías ocupacionales se atenuarían. Esto se debe a que, tanto en América Latina como en Estados Unidos, los empleadores trabajan más horas por semana que el resto de categorías ocupacionales. Por ejemplo, el empleador típico en América Latina trabaja tres horas más por semana que un asalariado y ocho horas más que un trabajador por cuenta propia.

Los trabajadores por cuenta propia tienen ingresos tan dispersos como los de los empleadores pero, en promedio, mucho más bajos.

Cuadro 2.5 Ingreso mensual promedio y coeficiente de Gini del ingreso horario en la actividad principal por categoría ocupacional en países seleccionados de América Latina^{a/} y Estados Unidos

País	Año	Ingreso mensual promedio (USD 2011, PPA)			Coeficiente de Gini		
		Empleador	Autoempleado	Asalariado	Empleador	Autoempleado	Asalariado
Argentina	2010	1.961	894	1.190	0,477	0,480	0,365
Bolivia	2008	1.918	819	1.055	0,592	0,627	0,494
Brasil	2009	1.629	436	514	0,586	0,548	0,483
Chile ^{b/}	2009	5.470	1.508	1.021	0,582	0,566	0,459
Colombia	2010	1.927	632	1.255	0,566	0,504	0,460
Costa Rica	2010	2.503	845	1.128	0,615	0,618	0,417
Ecuador	2010	3.124	728	1.105	0,622	0,496	0,394
El Salvador	2010	1.559	522	865	0,446	0,443	0,384
Guatemala	2006	2.715	443	680	0,575	0,605	0,432
Honduras	2009	2.632	737	861	0,710	0,683	0,455
México	2006	2.364	605	967	0,611	0,588	0,450
Nicaragua	2005	2.625	611	786	0,609	0,522	0,436
Panamá	2010	2.707	724	1.513	0,519	0,566	0,435
Paraguay	2010	2.726	650	832	0,721	0,627	0,388
Perú	2010	1.544	473	854	0,577	0,553	0,448
República Dominicana	2010	2.470	702	891	0,447	0,483	0,431
Uruguay	2010	1.700	507	643	0,543	0,523	0,410
Venezuela, RB	2007	973	470	636	0,362	0,437	0,320
Estados Unidos	2011	8.122	4.031	4.520	0,666	0,660	0,466
América Latina		1.956	576	785	0,573	0,543	0,451

a/ El dato reportado para América Latina corresponde al promedio simple de los datos de los países.

b/ Los valores que surgen de la encuesta están ajustados para hacerlos compatibles con los de las cuentas nacionales, por lo que no son comparables con los del resto de países.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012) y WDI del Banco Mundial (2012).

Las comparaciones anteriores no están condicionadas por las características de los individuos en las distintas ocupaciones. En otras palabras, se compara a individuos diferentes y ello podría explicar parte de las disparidades de ingresos, más allá de las diferencias ocupacionales. Gasparini *et al.* (2012) aíslan las características observables que denotan diferencias entre los individuos (nivel de educación, sexo, edad, condición de jefe de hogar, condición urbana o rural y regiones geográficas de cada país) y encuentran que, efectivamente, los empresarios obtienen una prima de ingresos con respecto a los asalariados y a los trabajadores por cuenta propia. A su vez, estos últimos obtienen ingresos inferiores a los de los asalariados. En América Latina, en comparación con los asalariados, los empresarios ganan, en promedio, 42% más y los trabajadores por cuenta propia, 18% menos. En Estados Unidos, también con relación a los asalariados, los empresarios obtienen una prima de ingresos de apenas 12%, mientras que los trabajadores por cuenta

propia reciben 33% menos (ver Cuadro 2.6, panel a). En el caso de los empleadores, los resultados pueden tener varias interpretaciones. Una de ellas es que los retornos de los empleadores capturan también los retornos del capital, por lo que en principio serían más elevados que los retornos de los asalariados, quienes no invierten en capital. Otra explicación sería que las aptitudes y rasgos individuales que distinguen a los empleadores (p.e., talento empresarial) tienen retornos positivos. Por ejemplo, la prima de ingresos de los empleadores sería consistente con los mayores riesgos que estos están dispuestos a correr en su ocupación, o bien podría reflejar su mayor capacidad de innovar.

Cuadro 2.6 Diferenciales condicionados de salario por categoría ocupacional (panel a) y categoría ocupacional y tamaño (panel b) en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos (varios años)^{a/ b/}

Categorías ocupacionales	América Latina	Estados Unidos
a) Diferencia porcentual respecto de asalariados		
Empleadores	42,2	11,6
Autoempleados	-18,0	-33,2
b) Diferencia porcentual respecto de asalariados de empresas pequeñas (menos de 5 trabajadores)		
Asalariados en empresas grandes	24,2	23,7
Empleadores de empresas grandes	93,0	51,8
Empleadores de empresas pequeñas	56,2	25,1
Autoempleados	1,6	-11,8

a/ El cuadro muestra los coeficientes estimados en regresiones de Mincer donde la variable dependiente es el logaritmo del ingreso del hogar del trabajador. En las regresiones se controla por edad, sexo, posición en el hogar, nivel de educación, área de residencia urbana-rural y región geográfica de residencia.

b/ Argentina, 2010; Bolivia, 2008; Brasil, 2009; Chile, 2009; Colombia, 2010; Costa Rica, 2010; Ecuador, 2010; El Salvador, 2010; Guatemala, 2006; Honduras, 2009; México, 2006; Nicaragua, 2005; Panamá, 2010; Paraguay, 2010; Perú, 2010; República Dominicana, 2010; Uruguay, 2010; Venezuela, RB, 2007.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012).

Por otra parte, Gasparini *et al.* (2012) encuentran que el tamaño de la firma es un determinante importante de las diferencias de los ingresos ocupacionales. Por ejemplo, los empleadores con más de cinco trabajadores en América Latina tienen una prima de ingresos del 93% con respecto a los asalariados de firmas de menos de cinco trabajadores y una prima con relación al resto de las categorías ocupacionales (asalariados del sector público y trabajadores por cuenta propia). Los asalariados, por su parte, también se benefician de estar empleados en empresas de mayor tamaño. El diferencial de ingresos de los asalariados en empresas de cinco o más trabajadores es de casi el 25%, con respecto a los asalariados en empresas de menos de cinco empleados. En Estados Unidos, se observan resultados cualitativamente similares (ver Cuadro 2.6, panel b).

Finalmente, hay dos aspectos adicionales sobre los cuales vale la pena indagar. En primer lugar, es interesante analizar si los retornos de la educación varían por categoría ocupacional. Esto es relevante pues interesa saber si la educación formal tiene valor para el emprendimiento o si el éxito emprendedor exige otras habilidades distintas a las que se desarrollan en el sistema educativo formal. Los resultados de un ejercicio realizado en Gasparini *et al.* (2012), que utiliza datos de encuestas de hogares de América Latina y Estados Unidos, sugieren que el retorno de la educación formal es menor para los emprendedores que para los asalariados, lo cual concuerda con el hecho de que para ser un buen emprendedor se requieren otras competencias, además de la educación formal³⁵.

Recuadro 2.2 Retorno educativo por categoría ocupacional

Con el fin de analizar el rendimiento de la educación formal en las distintas categorías ocupacionales, Gasparini *et al.* (2012) estiman regresiones de Mincer interactuando el nivel educativo del individuo con su categoría ocupacional. El Cuadro 1 muestra los resultados de una especificación en la que se incluye la interacción entre la variable binaria que indica si el individuo ha alcanzado el nivel de educación superior (independientemente de si lo ha completado o no) y su categoría ocupacional. Por lo tanto, los valores deben interpretarse como el diferencial de ingresos atribuible a tener educación superior completa o incompleta, para cada una de las categorías ocupacionales, con respecto a individuos que no han alcanzado ese nivel educativo.

Cuadro 1 Retorno de la educación superior por categoría ocupacional (en porcentaje) en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos^{a/}

País	Año	Asalariados	Empleadores	Autoempleados	Diferencia respecto a asalariados	
					Empleadores	Autoempleados
Argentina	2010	62	42	63	-19 **	1
Bolivia	2008	85	77	56	-8	-28 **
Brasil	2009	93	69	93	-25 **	0
Chile	2009	83	86	83	3	0
Colombia	2010	89	87	95	-3	6 **
Costa Rica	2010	97	44	81	-53 **	-16 **
Ecuador	2010	65	56	47	-8	-18 **

35. Otros estudios elaborados en torno a este tema no permiten extraer conclusiones definitivas. En una revisión de los principales estudios empíricos de la relación entre educación e ingresos para asalariados y emprendedores, van der Sluis *et al.* (2008) encuentran que en la mayoría de los casos se concluye que el retorno de la educación es similar para ambas categorías ocupacionales, excepto en Estados Unidos, donde parecería existir un diferencial a favor de los emprendedores. Esto último también es encontrado por van Praag *et al.* (2009) para el caso de Estados Unidos.

País	Año	Asalariados	Empleadores	Autoempleados	Diferencia respecto a asalariados	
					Empleadores	Autoempleados
El Salvador	2010	94	40	60	-54 **	-33 **
Guatemala	2006	83	88	128	6	45 **
Honduras	2009	103	94	90	-9	-12
México	2006	94	102	99	8	5
Nicaragua	2005	81	54	66	-27 *	-15
Panamá	2010	69	66	78	-3	9 *
Paraguay	2010	69	81	92	13	23 **
Perú	2010	54	44	37	-10 *	-17 **
República Dominicana	2010	84	67	66	-17	-17 **
Uruguay	2010	80	67	99	-13 **	19 **
Venezuela, RB	2007	55	38	48	-17 **	-7 **
Estados Unidos	2011	80	67	77	-13 **	-3 **
América Latina		48	31	30	-17	-18

a/ El cuadro reporta el retorno a la educación superior (completa o incompleta) por categoría ocupacional calculado en ecuaciones de Mincer.

*, ** denotan diferencias estadísticamente significativas al 5% y 1%, respectivamente.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012).

Como se observa, en ocho países de América Latina y en Estados Unidos, el retorno de la educación es significativamente menor entre los empleadores que entre los asalariados, mientras que en otros 10 países de la región, estas diferencias no son estadísticamente significativas. En el caso de los trabajadores por cuenta propia, en siete países de América Latina y en Estados Unidos el retorno de la educación superior es menor que para los asalariados, en otros cinco es mayor, mientras que en los seis restantes no difiere estadísticamente.

Es decir, salvo algunas excepciones, los datos anteriores parecen sugerir que el emprendimiento requiere de ciertas habilidades que no necesariamente se adquieren con la educación formal. Como se analizó anteriormente, ciertas características personales, no necesariamente asociadas con la educación (tolerancia al riesgo, orientación al logro, innovación y creatividad, y capacidad de realizar tareas simultáneamente), parecen estar presentes entre los emprendedores, mas no entre los asalariados.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012).

El segundo aspecto es analizar si los ingresos en las distintas ocupaciones se ven afectados por el ciclo económico. Los resultados comentados en el Recuadro 2.3 muestran que los ingresos de empleadores, asalariados y trabajadores por cuenta propia presentan una correlación positiva con los auges y caídas del PIB, aunque esta relación es más marcada para los empresarios y trabajadores por cuenta propia que para los asalariados.

Recuadro 2.3 Ingresos ocupacionales y ciclo económico

Los ingresos por ocupaciones presentan una interesante relación con el ciclo económico (ver Cuadro 1). Como es de suponer, los ingresos de las tres categorías ocupacionales son altamente procíclicos. Sin embargo, los ingresos de las categorías de emprendedores (empleadores y autoempleados) presentan una mayor sensibilidad al ciclo económico que los ingresos de los asalariados, lo que significa que la retribución relativa de los emprendedores (con relación a la de los asalariados) aumenta durante los auges y se reduce en las recesiones. Cuando se compara el diferencial de ingresos de empleadores con respecto a los autoempleados no parece haber correlación alguna con el ciclo.

Gasparini *et al.* (2012) argumentan que la mayor prociclicidad de los ingresos de los empleadores se debe a que en los ciclos recesivos estos ven reducidas sus ganancias y recurren al despido de personal, debido a que los salarios de los empleados suelen ser menos flexibles que los ingresos de los empleadores. En otras palabras, en el caso de los empleadores, la principal variable que se ajusta en respuesta a los ciclos económicos son los ingresos, en tanto que en el caso de los asalariados, los ajustes se dan más por la vía del empleo. Con respecto a los trabajadores por cuenta propia, el ajuste al ciclo se da tanto por la vía de los salarios como por la vía del empleo, pero en este último, de manera anticíclica.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012).

Cuadro 1 Efectos del ciclo económico y la tendencia de largo plazo del PIB per cápita sobre el ingreso y el diferencial de ingresos entre ocupaciones en países seleccionados de América Latina (varios años)^{a/ b/}

Variables	Ingreso			Diferencial de ingreso		
	Empleador	Cuentapropista	Asalariado	Empleador vs. asalariado	Autoempleado vs. asalariado	Empleador vs. autoempleado
Ciclo económico	+	+	+	+	+	0
Tendencia de largo plazo	+	0	+	0	-	0

a/ Las celdas recogen los signos de los efectos del ciclo económico y la tendencia de largo plazo del PIB per cápita sobre el ingreso y el diferencial de ingreso entre ocupaciones, en regresiones en las que se controla por características observables de los individuos en encuestas de hogares.

b/ Argentina, 2010; Bolivia, 2008; Brasil, 2009; Chile, 2009; Colombia, 2010; Costa Rica, 2010; Ecuador, 2010; El Salvador, 2010; Guatemala, 2006; Honduras, 2009; México, 2006; Nicaragua, 2005; Panamá, 2010; Paraguay, 2010; Perú, 2010; República Dominicana, 2010; Uruguay, 2010; Venezuela, RB, 2007.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012).

Los emprendedores y la satisfacción con el empleo

La actividad empresarial ofrece a los emprendedores la posibilidad de tomar diversas decisiones relacionadas con su negocio, algo que no ocurre en la mayoría de los trabajos asalariados. Los emprendedores pueden determinar su propio cronograma de trabajo,

definir su horario laboral, tomar decisiones sobre el rumbo de su empresa, entre otras cosas. Estos mayores niveles de independencia y flexibilidad, propios de las posiciones emprendedoras, son características atractivas para muchos individuos, lo que podría implicar que esta sería una de las principales razones por las que algunas personas permanecen en posiciones emprendedoras a pesar de obtener ingresos relativamente bajos y volátiles (Hamilton, 2000; Parker, 2004)³⁶. En otras palabras, un emprendedor estaría dispuesto a recibir una menor retribución salarial que la que percibiría siendo asalariado a cambio del privilegio de ser su propio jefe.

Los empleadores están más satisfechos con su empleo que los asalariados, y a su vez, estos últimos se encuentran más satisfechos que los trabajadores por cuenta propia.

La mayoría de los trabajos empíricos que analizan el nivel de retribución laboral de los emprendedores, *vis à vis* el de los asalariados, no distinguen entre los distintos tipos de emprendedores; en particular, no diferencian entre aquellos que manejan empresas de mayor escala y contratan trabajadores, por un lado; y aquellos que solo generan empleo para ellos mismos. El análisis realizado hasta ahora (características demográficas, socioeconómicas, rasgos psicológicos e ingresos ocupacionales) sugiere que hacer esta distinción es importante, en virtud de que se trata de dos grupos con características bien diferenciadas. En el caso particular de los ingresos, en todos los países analizados, los empleadores tienen ingresos que son, en promedio, superiores a los de los asalariados, mientras que los trabajadores por cuenta propia –cuyos ingresos son, en promedio, menores que los de los asalariados– se ubican en el otro extremo.

Cuando se analiza la relación entre los rasgos psicológicos y las preferencias por emprender, se suele sugerir que la autonomía que brindan algunas actividades puede ser un valor importante para algunos trabajadores por cuenta propia. En la medida en que la posibilidad de ser su propio jefe se asocie con una mayor satisfacción laboral, a igualdad de otras condiciones, el análisis de la satisfacción en el empleo podría ayudar a responder si los trabajadores por cuenta propia eligen esa ocupación en busca de esa mayor autonomía, a pesar de los bajos ingresos. Si, por el contrario, ellos mostraran también una baja satisfacción con su situación laboral, entonces habría argumentos para pensar que este tipo de actividad es un refugio ante la falta de buenas alternativas de empleo asalariado³⁷.

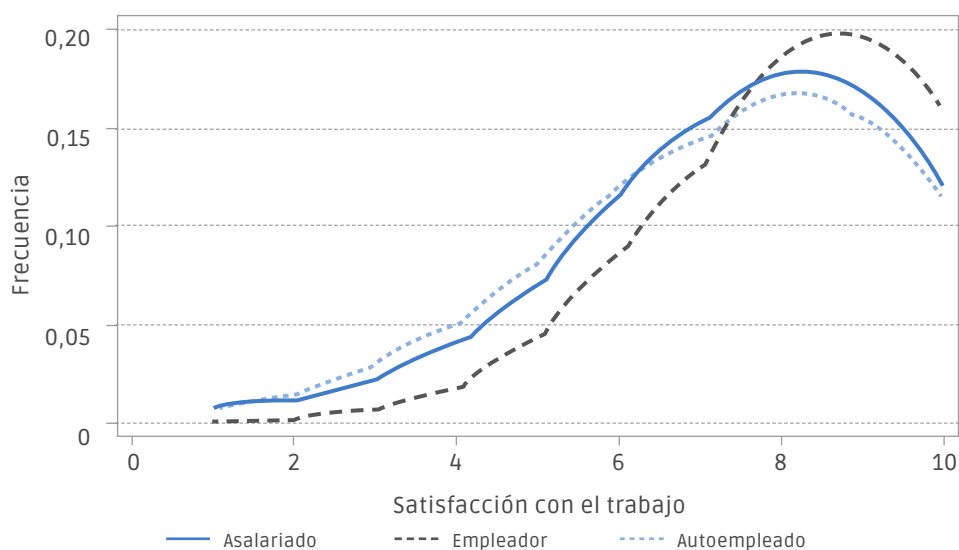
La presente sección realiza una primera aproximación al análisis de la satisfacción con el empleo por categoría ocupacional en los países de la región y en Estados Unidos. Al igual que cuando se estudian los ingresos, para analizar la satisfacción laboral de los emprendedores es necesario distinguir entre empleadores y autoempleados. Los datos utilizados en este trabajo provienen de la ECAF 2012, que incluye la siguiente pregunta: “En una escala del 1 al 10, donde 1 es ‘Nada satisfecho’ y 10 es ‘Totalmente satisfecho’, ¿qué tan satisfecho se siente usted con su situación laboral?”. La distribución de las respuestas por categoría ocupacional en todos los países incluidos en la muestra

36. Por ejemplo, Hamilton (2000) encuentra que los emprendedores perciben ingresos laborales más bajos que los asalariados con características demográficas y de capital humano similares, y sugiere que esto podría explicarse por la mayor autonomía en el puesto de trabajo que gozan los primeros.

37. La mayor parte de los estudios empíricos que analizan cómo la satisfacción laboral de los trabajadores varía según su categoría ocupacional encuentran que los emprendedores reportan mayores niveles de satisfacción con su situación ocupacional que los individuos que trabajan para alguien más (Blanchflower, 2000).

se presenta en el Gráfico 2.6. Los datos indican que los individuos que reportan una mayor satisfacción con su situación laboral son los empleadores, seguidos de los asalariados y, por último, los autoempleados.

Gráfico 2.6 Distribución de la satisfacción con la situación laboral por categoría ocupacional en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos^{a/b/} (2012)



a/ Los resultados se basan en la siguiente pregunta: "En una escala del 1 al 10, donde uno es 'Nada satisfecho' y 10 es 'Totalmente satisfecho', ¿qué tan satisfecho se siente usted con su situación laboral?".
 b/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas, Maracaibo y Los Ángeles.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

El Cuadro 2.7 contiene los valores medios reportados por categoría ocupacional en cada una de las ciudades de la muestra, así como las diferencias entre los valores correspondientes a las dos categorías de emprendedores (junto con su significación estadística), y el de los trabajadores asalariados. A juzgar por lo que indica el promedio de las ciudades incluidas en la muestra, los empleadores se encuentran más satisfechos con su empleo que los asalariados, tal como lo sugería el Gráfico 2.6. Esto se verifica, además, en casi todas las ciudades estudiadas (con excepción de Caracas y Quito, donde las diferencias no son estadísticamente significativas). Lo contrario ocurre con los trabajadores por cuenta propia, quienes, en promedio, están menos conformes con su situación laboral que los asalariados, aunque debe aclararse que la relación difiere entre ciudades (en 6 de las 18 ciudades de la muestra la diferencia a favor de los trabajadores por cuenta propia es positiva y en 4 de estas, incluida Los Ángeles, dicha relación es además estadísticamente significativa).

Cuadro 2.7 Satisfacción con la situación laboral por categoría ocupacional en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)^{a/}

Ciudad	Satisfacción laboral promedio			Diferencia respecto a asalariados ^{c/}	
	Asalariado	Empleador	Autoempleado	Empleador	Autoempleado
Buenos Aires	7,18	7,30	7,38	0,12***	0,20***
Córdoba ^{b/}	7,39	8,57	6,79	1,18***	-0,61
La Paz	6,82	7,73	6,92	0,91***	0,10***
Santa Cruz	6,58	7,19	7,12	0,61***	0,54***
San Pablo	8,19	9,29	8,00	1,10***	-0,18
Río de Janeiro ^{b/}	7,78	8,78	7,77	1,00***	-0,01**
Bogotá	7,88	8,78	7,64	0,90***	-0,24
Medellín	8,05	8,52	7,64	0,47***	-0,41
Quito	7,79	7,20	7,42	-0,59	-0,37
Guayaquil ^{b/}	7,76	8,52	7,65	0,76***	-0,11
Lima	7,00	7,73	7,11	0,73***	0,11***
Arequipa	6,51	7,37	6,03	0,86***	-0,49
Montevideo	7,17	7,87	6,62	0,70***	-0,55
Salto ^{b/}	7,92	8,34	7,33	0,42***	-0,58
Caracas	8,50	8,02	7,78	-0,48	-0,73
Maracaibo ^{b/}	7,94	8,95	7,75	1,00***	-0,19
Ciudad de Panamá ^{b/}	7,94	9,22	6,64	1,28***	-1,31
Los Ángeles ^{b/}	6,77	7,15	7,20	0,38***	0,43***
América Latina^{d/}	7,53	8,17	7,33	0,63***	-0,20***

a/ Los resultados se basan en la siguiente pregunta: "En una escala del 1 al 10, donde uno es 'Nada satisfecho' y 10 es 'Totalmente satisfecho', ¿qué tan satisfecho se siente usted con su situación laboral?".

b/ Las ciudades presentan menos de 20 observaciones en la categoría "empleador".

c/ En general, las diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre categorías ocupacionales se mantienen aun si se controla por sexo, edad y nivel educativo de los trabajadores.

d/ El dato reportado para América Latina corresponde al promedio simple de los datos de los países.

*, **, *** denotan diferencias estadísticamente significativas al 10%, 5% y 1%, respectivamente.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

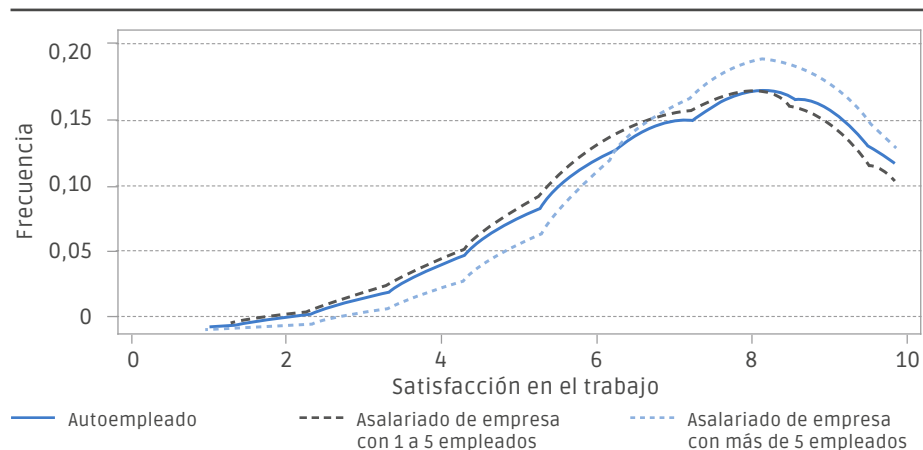
En general podría afirmarse que, en promedio, los autoempleados en América Latina no solamente perciben los menores ingresos de las tres categorías ocupacionales analizadas, sino que también reportan los niveles más bajos de satisfacción con su situación laboral. Si tener un empleo asalariado o uno por cuenta propia se diferenciara porque el primero ofrece un mayor ingreso pero una menor autonomía que el segundo, podría concluirse que la mayor autonomía del trabajo por cuenta propia no genera suficiente satisfacción para compensar por el menor ingreso que tiene asociado.

De todas formas, es importante considerar dos factores. Primero, un empleo asalariado y uno por cuenta propia difieren en otras dimensiones, además de las mencionadas (p.e., el sector de actividad, el tamaño de la empresa, entre otras). Segundo, los asalariados y los autoempleados

incluidos en la muestra también se diferencian en otras dimensiones observables (p.e., el nivel de educación o la edad) y no observables (tales como la motivación o la ambición, entre otras). En la medida que estos factores puedan estar asociados con el ingreso y la satisfacción laboral, la comparación simple de los niveles de satisfacción medios por categoría ocupacional no permite dar una respuesta precisa a la hipótesis de que ciertos emprendedores están dispuestos a recibir menores ingresos monetarios a cambio de una mayor autonomía en el puesto de trabajo³⁸. Esto se debe a que no es posible atribuir las diferencias en los niveles de satisfacción laboral exclusivamente a la categoría ocupacional. Esto se analizará con mayor detalle en el capítulo 3.

A modo de ejemplo, se puede comparar la satisfacción laboral de los autoempleados con la de los asalariados en empresas de distinto tamaño. El Gráfico 2.7 presenta la distribución de la satisfacción con el empleo de autoempleados, asalariados en empresas de hasta cinco trabajadores y asalariados en empresas con más de cinco trabajadores. Cuando la comparación se hace con los trabajadores asalariados en empresas de más de cinco trabajadores, los autoempleados parecen reportar menores niveles de satisfacción laboral. Sin embargo, si la alternativa a un empleo por cuenta propia es un trabajo asalariado en una microempresa (cinco trabajadores o menos), entonces la evidencia sugiere que los trabajadores por cuenta propia se encuentran en una mejor situación con su ocupación actual que con la alternativa asalariada. Es decir, frente a la opción de trabajar como asalariado con condiciones laborales precarias, un individuo puede encontrarse más satisfecho si trabaja por su cuenta.

Gráfico 2.7 Distribución de la satisfacción con la situación laboral. Autoempleados vs. asalariados en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos^{a/ b/} (2012)



a/ Los resultados se basan en la siguiente pregunta: “En una escala del 1 al 10, donde uno es ‘Nada satisfecho’ y 10 es ‘Totalmente satisfecho’, ¿qué tan satisfecho se siente usted con su situación laboral?”.

b/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas, Maracaibo y Los Ángeles.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

38. El análisis adecuado debería estimar el nivel de satisfacción laboral que tendría un autoempleado en caso de haber elegido ser asalariado, algo que no se observa y que podría ser muy distinto del nivel de satisfacción laboral reportado por el asalariado medio.

En resumen, la evidencia sugiere que a pesar de que algunos trabajadores podrían preferir una actividad empresarial por cuenta propia debido a su flexibilidad y autonomía, los bajos ingresos y la poca satisfacción que reportan los autoempleados en general concuerdan con el hecho de que una parte significativa de ellos recurren a esta actividad por falta de oportunidades más atractivas de empleo asalariado.

La evidencia sugiere que una parte significativa de los trabajadores por cuenta propia recurren a esta actividad por falta de oportunidades más atractivas de empleo asalariado.

LA MOVILIDAD ENTRE CATEGORÍAS OCUPACIONALES: EMPRENDEDORES QUE NO CRECEN Y DESOCUPADOS QUE EMPRENDEN

Esta sección analiza algunos aspectos relacionados con la dinámica ocupacional de los emprendedores en los países de la región –representados por Argentina, Brasil y la República Bolivariana de Venezuela– y en Estados Unidos. Los datos disponibles permiten observar la categoría ocupacional de un trabajador en un año dado y la categoría ocupacional del mismo trabajador en el año siguiente³⁹.

El énfasis se pone en tres aspectos. En primer lugar, se estudia cuál era la situación ocupacional de los emprendedores en el año anterior. Esto es importante por cuanto la situación laboral previa del emprendedor (p. e., si estaba desocupado) puede arrojar algún indicio sobre los motivos que originan la decisión de emprender y el potencial de su emprendimiento. En segundo lugar, se estudia la situación ocupacional de los emprendedores en el año posterior. Esto permite conocer, por ejemplo, con qué frecuencia los emprendedores de reducida escala –esto es, los trabajadores por cuenta propia– se convierten en emprendedores con capacidad de generación de empleo –es decir, empleadores–. Estos dos primeros aspectos muestran que, en América Latina, una mayor proporción de trabajadores por cuenta propia proviene del desempleo, así como también una menor fracción de estos se convierten en empleadores entre un año y el siguiente, en comparación con lo que ocurre en Estados Unidos. Por último, se analiza la evolución a lo largo del tiempo de la participación de los emprendedores unipersonales en la población activa, en función del comportamiento de las tasas de entrada y salida de la actividad.

El origen ocupacional de los nuevos emprendedores

Algunos estudios muestran que los emprendimientos más exitosos tienen características distintas a las de la empresa típica. Estos emprendimientos tienden a ser creados por individuos talentosos sobre la base de ideas originadas en su empleo previo (Kaplan *et al.*, 2005; Klepper y Thompson, 2010). Ello concuerda con la visión “schumpeteriana” de la actividad empresarial, que sostiene que el emprendimiento exitoso también tiene que ver con las ideas y la experiencia de trabajo anterior, además de las características individuales y preferencias, como la tolerancia al riesgo o las habilidades gerenciales analizadas en las secciones anteriores.

39. Los datos empleados corresponden al período 1999-2010 en el caso de Argentina, 2002-2011 en los casos de Brasil y la República Bolivariana de Venezuela, y 2005-2010 en el caso de Estados Unidos.

Con el propósito de explorar estas ideas, se analiza la categoría ocupacional previa de los nuevos emprendedores, esto es, los trabajadores que transitan desde una posición no emprendedora a otra emprendedora. La categoría ocupacional anterior arroja un primer indicio de la calidad del emprendimiento. En principio, y a igualdad de otros factores, los emprendimientos iniciados por individuos que provienen del trabajo asalariado deberían tener un retorno esperado mayor que los iniciados por personas que estaban en situación de desempleo, dado que su costo de oportunidad es mayor⁴⁰.

Cuadro 2.8 Transiciones ocupacionales entre un año y el siguiente según categoría final (en porcentajes) para países seleccionados de América Latina y Estados Unidos

Origen/destino	Empleador	Autoempleado	Asalariado	Desempleado	Total
Argentina (1999-2010)					
Empleador	56,1	6,9	0,9	0,9	4,2
Autoempleado	28,9	62,7	6,0	14,3	17,0
Asalariado	13,5	21,9	86,8	42,8	69,7
Desempleado	1,4	8,5	6,3	42,0	9,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Brasil (2002-2011)					
Empleador	65,6	5,6	0,9	0,6	4,9
Autoempleado	21,3	72,3	4,5	7,3	19,0
Asalariado	12,1	17,9	89,2	49,3	66,3
Desempleado	1,0	4,1	5,4	42,8	9,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Venezuela, RB (2002-2011)					
Empleador	49,0	4,8	1,3	1,9	4,4
Autoempleado	30,1	67,2	9,5	21,8	28,2
Asalariado	16,7	19,3	81,5	39,2	56,5
Desempleado	4,2	8,7	7,7	37,2	10,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Estados Unidos (2005-2010)					
Empleador	62,9	9,8	1,1	1,0	4,4
Autoempleado	16,6	66,7	2,0	4,2	7,1
Asalariado	19,7	21,4	93,9	61,8	84,2
Desempleado	0,8	2,1	3,0	33,0	4,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012), Encuesta de Hogares por Muestreo de Venezuela (INE, 2002-2011) y *Current Population Survey (U.S. Census Bureau y U.S. Bureau of Labor Statistics, 2005-2010)*.

El Cuadro 2.8 muestra la distribución de ocupaciones en el año previo para individuos clasificados según su categoría ocupacional en un año dado. Por ejemplo, la celda superior izquierda indica que, en el caso de Argentina en el período 1999-2010, el 56,1% de los empleadores en un año determinado ya eran empleadores en el año anterior. Presentadas de esta forma, las transiciones permiten analizar cuál era la situación laboral, durante el año anterior, de los individuos que se encuentran en una posición emprendedora en un momento determinado.

40. Por ejemplo, Carrasco (1999) muestra que los emprendedores por cuenta propia que provienen de una situación de desempleo en España tienen una probabilidad mayor de que sus emprendimientos fracasen que la de los emprendedores que provienen del empleo asalariado.

Los autoempleados constituyen un grupo ocupacional importante en América Latina, no solamente por su peso en el empleo total, sino también por ser la mayor puerta de entrada a la actividad empresarial, como se verá más adelante. La proporción de trabajadores por cuenta propia que se encontraba en esa categoría ocupacional un año antes es similar en América Latina (67,4%, en promedio, para los tres países considerados) y en Estados Unidos (66,7%). El resto se encontraba en una categoría ocupacional diferente durante el año anterior, es decir, eran empleadores, asalariados o desempleados. La proporción de trabajadores por cuenta propia que un año antes eran empleadores es menor en los países de América Latina (5,8%, en promedio) que en Estados Unidos (9,8%). La proporción que un año antes tenía un empleo asalariado es levemente inferior en América Latina (19,7%, en promedio) que en Estados Unidos (21,4%). Sin embargo, las mayores diferencias entre la muestra de países de América Latina y Estados Unidos radican en la cantidad de emprendimientos unipersonales que se originan a partir de una situación de desempleo. Mientras que alrededor del 7% de los trabajadores por cuenta propia de la región estaba desocupado un año antes (8,7% en la República Bolivariana de Venezuela, 8,5% en Argentina y 4,1% en Brasil), apenas el 2,1% tenía esa condición en Estados Unidos. Es decir, en América Latina existe un mayor flujo de nuevos emprendedores que surgen de una situación de desempleo, en comparación con Estados Unidos. Asimismo, también en comparación con Estados Unidos, en América Latina hay menos trabajadores por cuenta propia que proceden de ser empleadores, es decir, emprendedores que redujeron el tamaño de sus empresas.

En América Latina existe un mayor flujo de nuevos emprendedores que surgen de una situación de desempleo, en comparación con Estados Unidos.

Algo similar sucede con los flujos de entrada a la categoría de empleador, aunque en este caso las diferencias entre América Latina y Estados Unidos son menos marcadas. En promedio, para América Latina, el 14% de los nuevos emprendedores que pasan a crear empresas y contratar trabajadores proviene del empleo asalariado, mientras que el 2% proviene del desempleo. En Estados Unidos, esas cifras son 19,7% y 0,8%, respectivamente.

Esta evidencia sugiere que una parte del flujo de trabajadores hacia la actividad emprendedora en los países de América Latina parece estar menos asociada a oportunidades de innovación y más vinculada a la falta de alternativas atractivas de empleo, con relación a la situación de los países desarrollados⁴¹. En la medida en que el retorno esperado que hace viable un proyecto emprendedor es mayor para un asalariado que para un desocupado, a igualdad de otras condiciones, lo anterior se traduciría en una mejor calidad del emprendedor típico en Estados Unidos con respecto a América Latina.

Las transiciones hacia la categoría de empleador

El Cuadro 2.9 (ver p. 102) presenta la distribución de ocupaciones durante el siguiente año para individuos ordenados según su categoría ocupacional en un año determina-

41. La volatilidad de estas dos últimas transiciones, medidas por el coeficiente de variación a lo largo del período analizado (no reportado en el cuadro), apunta en la misma dirección. La volatilidad del flujo de trabajadores desde el desempleo hacia el trabajo por cuenta propia es, dependiendo del país, entre 4 y 5 veces mayor a la correspondiente al flujo originado en el empleo asalariado. Esto hace suponer que las actividades empresariales sin empleados a cargo son un refugio contra el desempleo, particularmente en los períodos en los que este es elevado.

do. Por ejemplo, la celda superior izquierda indica que en Argentina, durante el período 1999-2010, el 53,3% de los empleadores en un año determinado seguían siendo empleadores un año más tarde. Calculadas de esta forma, estas transiciones permiten aproximar la probabilidad de que un trabajador que en la actualidad se encuentra en una categoría determinada, esté en otra categoría (o en la misma) un año después. La transición desde la categoría de autoempleado a empleador es de particular interés porque refleja, en buena medida, el potencial de crecimiento de los emprendedores de la región.

Cuadro 2.9 Transiciones ocupacionales entre un año y el siguiente según categoría inicial (en porcentajes) para países seleccionados de América Latina y Estados Unidos

Origen/destino	Empleador	Autoempleado	Asalariado	Desempleado	Total
Argentina (1999-2010)					
Empleador	53,3	29,8	14,7	2,3	100,0
Autoempleado	6,7	64,1	22,3	7,0	100,0
Asalariado	0,8	5,9	87,7	5,6	100,0
Desempleado	0,7	16,0	46,3	37,0	100,0
Total	3,9	17,3	70,7	8,0	100,0
Brasil (2002-2011)					
Empleador	66,0	20,7	12,6	0,7	100,0
Autoempleado	6,0	73,4	18,1	2,5	100,0
Asalariado	0,9	4,6	90,5	4,0	100,0
Desempleado	0,7	10,0	54,5	34,7	100,0
Total	4,7	19,9	69,1	6,3	100,0
Venezuela, RB (2002-2011)					
Empleador	47,8	31,0	17,1	4,1	100,0
Autoempleado	4,6	68,8	19,2	7,4	100,0
Asalariado	1,2	9,9	82,5	6,4	100,0
Desempleado	1,7	23,4	42,0	32,9	100,0
Total	4,3	28,9	57,2	9,6	100,0
Estados Unidos (2005-2010)					
Empleador	61,4	15,4	22,0	1,1	100,0
Autoempleado	9,9	64,1	23,5	2,6	100,0
Asalariado	1,0	1,7	93,9	3,3	100,0
Desempleado	0,8	3,3	61,3	34,7	100,0
Total	4,3	6,9	84,3	4,6	100,0

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012), Encuesta de Hogares por Muestreo de Venezuela (INE, 2002-2011) y *Current Population Survey (U.S. Census Bureau y U.S. Bureau of Labor Statistics, 2005-2010)*.

Los datos indican que, en promedio, en los países de América Latina tan solo el 5,8% de los autoempleados logran convertirse en empleadores entre un año y el siguiente, una

cifra bastante más baja que el 9,9% observado en Estados Unidos⁴². Asimismo, en los países de la región, el 5,6% de los autoempleados en un determinado año se encuentran desempleados al año siguiente, una cifra mayor al 2,6% observado en el caso de Estados Unidos. Es decir, las transiciones ocupacionales de los autoempleados de la región dejan entrever una menor sostenibilidad y un menor potencial de crecimiento de sus negocios, así como una mayor vulnerabilidad medida por su mayor riesgo de caer en situaciones de desempleo, en comparación con Estados Unidos.

Finalmente, tal como se mencionó con anterioridad, los datos muestran que el trabajo por cuenta propia es la principal puerta de entrada a la actividad emprendedora, tanto en la región como en Estados Unidos. En promedio, para los países de América Latina, por cada asalariado que transita hacia empleador hay otros 7 que transitan hacia el trabajo por cuenta propia. Asimismo, por cada desocupado que se convierte en empleador, 17 se convierten en autoempleados. En Estados Unidos, las cifras correspondientes son 2 y 4, respectivamente.

La dinámica ocupacional de los emprendedores: resulta fácil entrar pero difícil salir

La primera sección demostró que los países de la región se caracterizan por una elevada proporción de emprendedores de reducida escala, en su mayoría autoempleados, en comparación con países más avanzados. También se sugirió que esto podría deberse, entre otros motivos, a la falta de oportunidades de empleo asalariado que lleva a que muchos individuos vean en la actividad por cuenta propia una salida laboral alternativa y una forma de generar recursos económicos para ellos y sus familias. La década de los 2000 se caracterizó por ser un período de expansión económica en la región, que se reflejó en un crecimiento del sector asalariado en la mayoría de los países. Entre principios y fines de la década pasada, el empleo asalariado se expandió en 6 puntos porcentuales en Argentina, 4 puntos porcentuales en Brasil y 9 puntos porcentuales en la República Bolivariana de Venezuela, fruto del crecimiento económico que se registró en la región.

En este contexto, resulta interesante indagar sobre la evolución de la participación de los emprendedores —en particular la de los autoempleados— en el empleo total. En principio, el incremento en la cantidad de oportunidades de empleo asalariado debería favorecer la disminución de la incidencia del trabajo por cuenta propia, bien sea por una reducción de los incentivos para iniciar este tipo de emprendimientos, o por la salida de trabajadores de la actividad a medida que van encontrando mejores oportunidades de empleo en el sector asalariado.

Las transiciones ocupacionales de los autoempleados de la región dejan entrever una menor sostenibilidad y un menor potencial de crecimiento de sus negocios, en comparación con Estados Unidos.

42. Es importante aclarar que esta conclusión se mantiene si se considera la composición de los autoempleados entre profesionales y no profesionales. Aunque es cierto que los primeros muestran mayor movilidad hacia la categoría de empleador, y que en Estados Unidos la proporción de autoempleados profesionales es mayor que en América Latina, la mayor propensión de los autoempleados a convertirse en empleadores en Estados Unidos se observa también entre los que no son profesionales.

Mayores oportunidades de empleo asalariado deberían favorecer la disminución del autoempleo. Durante la década de los 2000, sin embargo, el empleo asalariado se expandió en América Latina sin que el empleo por cuenta propia se reduzca de forma importante.

El análisis de la evolución de la proporción de trabajadores por cuenta propia a lo largo de este periodo no muestra, sin embargo, una contracción de importancia en el sector. Durante la década anterior, la participación del empleo por cuenta propia se redujo en 2 puntos porcentuales en Brasil (del 22% al 20% de la población activa), aumentó en un punto porcentual en la República Bolivariana de Venezuela (del 29% al 30%) y se mantuvo prácticamente constante en Argentina (en alrededor del 16%).

No obstante ello, la variación de la participación de cada categoría ocupacional en el empleo, entre dos momentos del tiempo, no muestra las características del proceso dinámico que genera esa variación. Resulta clave profundizar más sobre este proceso dinámico para el diseño de políticas públicas. La idea básica es que la proporción de trabajadores en una cierta categoría ocupacional en un momento del tiempo puede calcularse como la cantidad que había en el periodo anterior, más las personas que entran a esa categoría ocupacional, menos las personas que salen de la misma. Esto permite dilucidar si, por ejemplo, la caída en la participación de los autoempleados a lo largo de la década se debe a que menos personas entran a la actividad, a que más personas salen de la actividad, o a una combinación de ambas cosas.

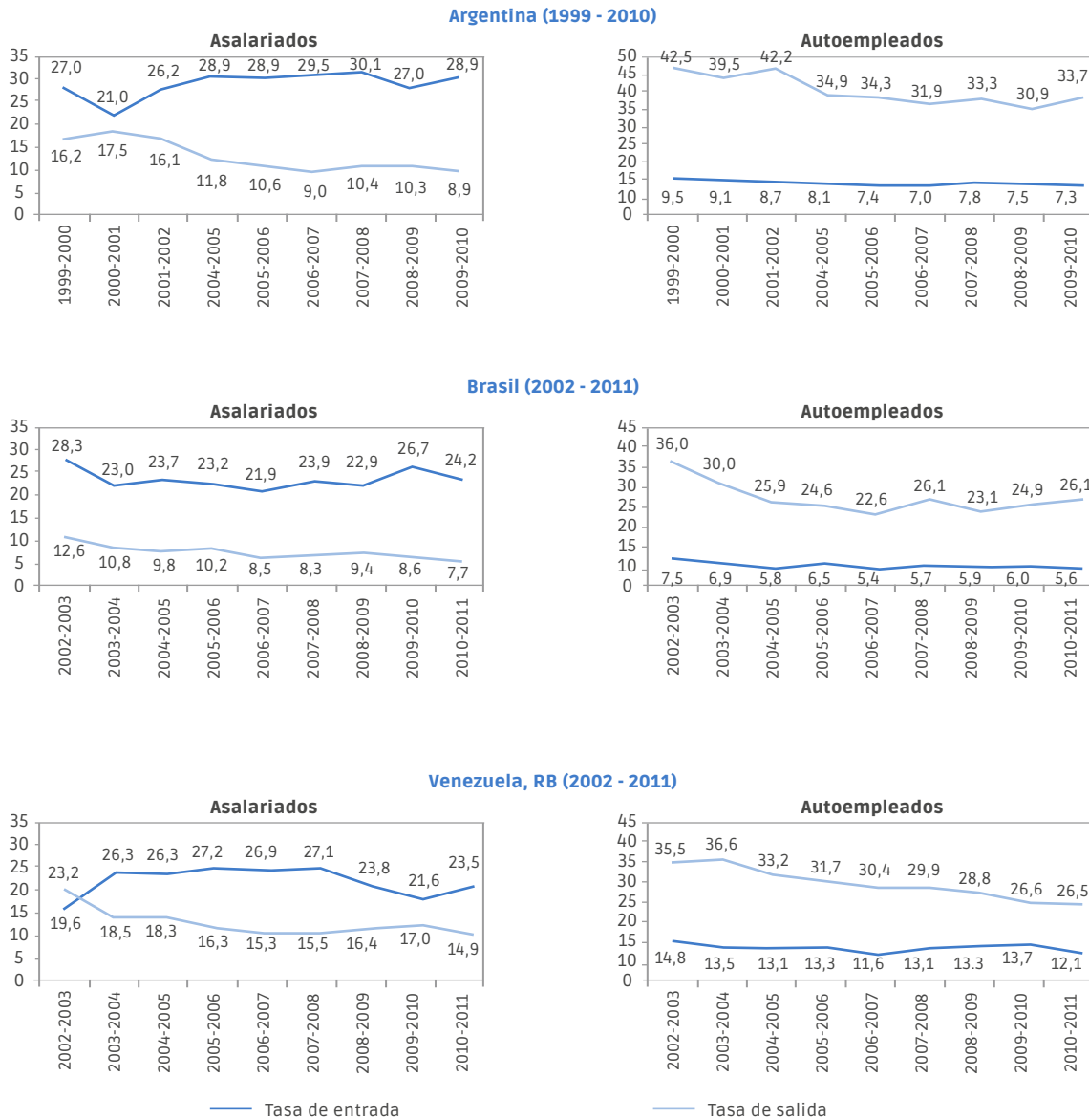
En el Gráfico 2.8 se presentan las tasas de entrada y salida, para asalariados y autoempleados, en los tres países de la región para los que se dispone de datos sobre transiciones. En los tres países considerados, la proporción de asalariados aumentó a lo largo de la década. En general, esto se explica por un aumento de la tasa de entrada al empleo asalariado (excepto en Brasil, donde la tasa de entrada es relativamente constante) y por una reducción de la tasa de salida. Es decir, cuando aumentan las oportunidades de empleo asalariado, más personas entran a la actividad y menos personas salen.

Ahora bien, este aumento de la importancia del empleo asalariado no se ha traducido en una disminución relevante del peso del empleo por cuenta propia en ninguno de estos países. Y esto se ha dado a pesar de que las tasas de entrada al empleo por cuenta propia son levemente decrecientes. Lo que parece ocurrir es que las tasas de salida de la actividad por cuenta propia también han sido decrecientes durante la mayor parte de la década (nuevamente, la excepción es Brasil, donde parece darse un cambio de tendencia a mediados de la década).

Los datos indican que cuando las economías crecen y se generan más oportunidades de empleo asalariado, se reducen los incentivos para iniciarse en la actividad por cuenta propia. No obstante, la probabilidad de que los trabajadores por cuenta propia transiten hacia un empleo asalariado parece no aumentar y, más aún, tiende a reducirse. Esto puede resultar paradójico en virtud de la evidencia mostrada anteriormente que sugiere que el emprendimiento unipersonal es, en muchos casos, una alternativa cuando escasean las oportunidades de empleo asalariado⁴³.

43. Existen varias razones que explican por qué muchos autoempleados que, habiendo optado por la actividad emprendedora en momentos de escasez de alternativas de empleo atractivas, continúan con sus emprendimientos en épocas en las que esos empleos asalariados sí están disponibles. Por ejemplo, podría ocurrir que la actividad emprendedora requiere un capital humano específico que luego no tiene el mismo valor en el sector asalariado. Como alternativa, se podría pensar que cuando el sector asalariado se expande, estas oportunidades de empleo no son percibidas por aquellos autoempleados que optaron por iniciar su propio emprendimiento con anterioridad.

Gráfico 2.8 Tasa de entrada y tasa de salida por categoría ocupacional en países seleccionados de América Latina



Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012), Encuesta de Hogares por Muestreo de Venezuela, RB (INE, 2002-2011) y *Current Population Survey (U.S. Census Bureau y U.S. Bureau of Labor Statistics, 2005-2010)*.

Más allá de los motivos por los cuales no se observa una mayor transición desde el sector autoempleado hacia el sector asalariado cuando este último se expande, esta dinámica ocupacional tiene importantes implicaciones para la definición de políticas públicas. En principio, esto significa que un proceso de reconversión y crecimiento económico que favorezca el aumento del sector asalariado será necesariamente lento, y probablemente requerirá políticas específicas que faciliten la transición.

CONCLUSIONES

Uno de los aspectos que define a la población de emprendedores es su elevada heterogeneidad. Dentro de este variado colectivo de emprendedores, hay individuos con un alto talento empresarial a la cabeza de grandes empresas de alta productividad, otros que buscan garantizarse una fuente de recursos ante la falta de oportunidades atractivas de empleo, y algunos que persiguen una mayor independencia, flexibilidad laboral o autonomía propias de algunas actividades empresariales. Identificar y describir las características demográficas, socioeconómicas y psicológicas de este amplio espectro de emprendedores en la región es el primer paso a la hora de definir políticas públicas de apoyo a la actividad empresarial.

La heterogeneidad del grupo de emprendedores no es exclusiva a América Latina. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en economías más desarrolladas, en la región existe un elevado número de emprendedores sin el talento y la ambición necesarios para crear negocios de alto valor agregado, dedicados a la actividad empresarial ante la falta de mejores alternativas laborales en el sector asalariado. Esta abundancia de emprendedores por necesidad se manifiesta en una distribución de la población ocupada con una elevada proporción de emprendimientos muy pequeños o unipersonales, y una escasez de empresas medianas y grandes, en comparación con lo que ocurre en economías más desarrolladas. En virtud de la estrecha relación entre el tamaño de las firmas y la productividad, esta distribución del empleo se ha señalado como una de las razones de la baja productividad agregada de los países de la región.

El estudio del perfil del emprendedor de América Latina muestra que es necesario hacer una primera distinción entre los emprendedores que manejan empresas de mayor tamaño y generan empleos para otros trabajadores, y aquellos que se vuelcan a la actividad empresarial de forma unipersonal. Los empleadores de la región, tal como sucede en las economías más desarrolladas, tienden a ser hombres, de mayor edad, con mayor experiencia laboral y nivel educativo que el resto de los trabajadores. Los trabajadores por cuenta propia en América Latina también tienden a ser individuos con mayor edad y experiencia laboral, pero se diferencian de los empleadores en que este grupo está conformado por una mayor proporción de mujeres e individuos con menor nivel de educación. En ambos casos, el entorno familiar es un determinante importante de la decisión de emprender. Los individuos que provienen de familias con un mayor nivel de riqueza o que tienen entre sus padres a algún emprendedor tienen mayor probabilidad de optar por la actividad empresarial.

Los emprendedores tienen también aptitudes y rasgos psicológicos que los diferencian. Fundamentalmente, se destacan por estar más dispuestos a asumir riesgos y tener una mayor orientación al logro que aquellos que prefieren un empleo asalariado. Por otra parte, ciertas habilidades gerenciales, tales como la capacidad de realizar diversas tareas de forma simultánea, y la innovación y creatividad, son características distintivas de los empleadores, pero no de los autoempleados. Estos resultados sugieren que las características que distinguen a los emprendedores exitosos no son necesariamente las mismas que llevan a las personas a emprender. Una vez tomada la decisión de emprender, los individuos creativos e innovadores, con mayor orientación al logro y ciertas habilidades gerenciales, son los que terminan manejando emprendimientos de mayor tamaño.

El análisis de los ingresos de los trabajadores muestra que los empleadores perciben mayores retribuciones que los asalariados y los trabajadores por cuenta propia. Si bien parte de este diferencial se explica por el hecho de que estas poblaciones difieren en términos de capital humano y otras características de los individuos, las discrepancias se mantienen aun después de controlar por estas variables. Los ingresos de los empleadores son, asimismo, más desiguales que los de los asalariados. La otra categoría de emprendedores, los trabajadores por cuenta propia, tienen ingresos tan desiguales como los de los empleadores, pero son, en promedio, los más bajos de todas las categorías ocupacionales. A pesar de que ser empleador genera ingresos más elevados, esta prima no incentiva a emprender a un elevado porcentaje de la población. Esto puede deberse a que, como se planteó previamente, el éxito en la actividad emprendedora requiere de ciertos atributos que no toda la población tiene, como la tolerancia a ingresos más volátiles, la ambición o la capacidad gerencial. Asimismo, ciertos condicionantes del entorno, como el acceso al capital, pueden limitar tanto la decisión de establecer empresas que contraten trabajadores como el tránsito de las empresas pequeñas a emprendimientos de mayor escala y productividad, aun cuando los emprendedores tengan un alto talento empresarial. Este aspecto se tratará con más detalle en el capítulo 4 de la presente publicación.

Por otro lado, el hecho de que muchos trabajadores por cuenta propia se mantengan en la actividad a pesar de tener ingresos bajos e inestables podría deberse a que, para algunos emprendedores, beneficios tales como la independencia, la flexibilidad y la autonomía –características que suelen resumirse en la posibilidad de ser su propio jefe– compensan los menores retornos pecuniarios de la actividad. De ser este el caso, estos beneficios deberían reflejarse en el nivel de satisfacción laboral reportado por este grupo. Sin embargo, los datos sugieren que los trabajadores por cuenta propia reportan, en promedio, menores niveles de satisfacción con el empleo que los asalariados, lo que sugeriría que los potenciales beneficios de una mayor autonomía no son suficientes para compensar por los menores ingresos. No obstante esto, la satisfacción laboral de algunos trabajadores por cuenta propia es similar, o incluso más alta, que la de algunos trabajadores asalariados en empleos de baja calidad (p.e., aquellos en empresas muy pequeñas), por lo que si la alternativa al trabajo por cuenta propia es

un empleo con estas características, entonces la opción emprendedora puede resultar más atractiva. Aunque los resultados deben ser interpretados con cautela, pues se comparan individuos con características diferentes, los bajos ingresos y la poca satisfacción que, en promedio, reportan los trabajadores por cuenta propia coinciden con el hecho de que una parte de ellos recurre a esta actividad por falta de oportunidades atractivas de empleo.

Finalmente, el análisis de la movilidad ocupacional de los emprendedores permite hacer ciertas inferencias sobre el potencial de los emprendedores y la calidad de sus emprendimientos. Primero, la proporción de individuos que se inician en la actividad por cuenta propia provenientes del desempleo es sustancialmente mayor en la región que en economías más desarrolladas. En la medida en que los emprendimientos sean una vía de escape del desempleo, su potencial productivo será menor. Segundo, el paso de emprendimientos unipersonales a empresas más grandes que contratan trabajadores es menos frecuente en la región que en economías más avanzadas. Tercero, a pesar de que muchos emprendimientos unipersonales se originan por la falta de oportunidades de empleo en el sector asalariado, cuando estas oportunidades aparecen, las decisiones de emprender no parecen revertirse. La expansión del sector asalariado reduce la tasa de entrada a la actividad por cuenta propia, pero no incrementa su tasa de salida, como podría esperarse. En otras palabras, quienes se establecen en un empleo por cuenta propia como vía de escape al desempleo, difícilmente podrán incorporarse al mercado laboral en un empleo asalariado más atractivo en el futuro. Esto no solamente tiene implicaciones negativas para el trabajador sino también para los empleadores, para quienes se cierra un segmento del mercado laboral que, en otras circunstancias, bien podrían contratar.

APÉNDICE

Cuadro A. 2.1 Fuentes de datos

País	Nombre de la encuesta	Años	Observaciones	Población representada
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares (EPH)	1992-2011	118.833	24.948.494
Bolivia	Encuesta Continua de Hogares (ECH)	2008	15.030	10.027.973
Brasil	<i>Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios</i> (PNAD)	1994-2009	399.387	191.795.854
	<i>Pesquisa Mensal de Emprego</i> (PME)	2002-2011	98.376	47.441.892
Chile	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)	1992-2009	246.924	16.977.395
	Encuesta Panel CASEN	1996, 2001 y 2006	26.882	9.590.087
Colombia	Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)	2010	205.545	44.281.530
Costa Rica	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)	1989-2010	41.163	4.560.430
Ecuador	Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)	2003-2009	82.759	14.277.841
El Salvador	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)	1991-2010	85.159	6.181.405
Guatemala	Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI)	2006	68.739	12.987.781
Honduras	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM)	1994-2010	98.028	7.908.453
México	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH)	1989-2006	107.781	112.739.699
Nicaragua	Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Nivel de Vida (EMNV)	2005	36.614	5.142.848
Panamá	Encuesta de Hogares (EH)	1991-2010	48.881	3.456.443
Paraguay	Encuesta Permanente de Hogares (EPH)	1997-2010	20.475	6.381.940
Perú	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)	1997-2010	94.218	32.357.095
República Dominicana	Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT)	2000-2010	29.901	9.823.020
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares (ECH)	1992-2010	132.010	3.368.598
Venezuela, RB	Encuesta de Hogares Por Muestreo (EHM)	1989-2007	168.823	27.404.667
Estados Unidos	<i>Current Population Survey</i> (CPS)	2005-2012	206.404	298.216.287

3

**Microempresas:
¿fuente de crecimiento
o refugio del desempleo?**



Microempresas: ¿fuente de crecimiento o refugio del desempleo?¹

INTRODUCCIÓN

No todos los emprendimientos ni todos los emprendedores son iguales. Por ejemplo, mientras algunos de ellos comparten las características del empresario innovador “schumpeteriano”, otros definitivamente no están dedicados a la tarea de crear nuevos productos, tecnologías, o de expandir sus actividades generando mayor empleo y producción. Si un país tiene muchos empresarios innovadores y con alto potencial de crecimiento y pocos del otro tipo, entonces los emprendedores serán efectivamente una fuente que alimenta la productividad agregada. En el caso contrario, la contribución de los emprendedores al aumento de la productividad del país será modesta, lo cual podría explicar, en parte, el bajo nivel de ingresos de este tipo de economías en comparación con aquellas más desarrolladas. Por lo tanto, entender las diferencias entre los distintos tipos de emprendimientos o emprendedores es importante tanto para el diseño de políticas públicas dirigidas a apoyar a estas unidades productivas, como para evaluar la relación entre emprendimiento y productividad agregada.

En América Latina, el 75% de los empresarios tienen en realidad microempresas (con menos de 5 empleados), que emplean alrededor del 40% de los trabajadores asalariados del sector privado. Además, el 28% de la población ocupada en la región se desempeña como trabajador por cuenta propia. Es decir, muchos de los emprendedores de la región son, en realidad, auto-empleados u operan establecimientos de escala reducida. Por otro lado, la evidencia señala que en la región estos emprendimientos tienen una baja probabilidad de transición hacia unidades productivas más grandes y dinámicas, y que muchas veces son creados por individuos que provienen del desempleo.

La gran cantidad de microempresarios en América Latina, sus características individuales y las de sus negocios llaman poderosamente la atención, e invitan a preguntarse sobre su verdadera razón de ser: ¿se trata de futuros empresarios, con vocación y capacidad para llevar adelante negocios con potencial de crecer?, ¿acaso estos emprendedores están en esa actividad por no tener una mejor alternativa económica, es decir, preferirían un trabajo estable como asalariados antes que su actual ocupación? Si este último fuera el caso, a estos emprendedores pequeños e informales podría denominárselos ‘emprendedores por necesidad’ o ‘empresarios de subsistencia’, tal como es habitual en la literatura especializada. Por el contrario, a los empresarios que presentan un alto potencial de crecimiento, son innovadores, apuntan a la

1. La elaboración de este capítulo estuvo bajo la responsabilidad de Lucila Berniell.

diversificación de productos y de mercados se los conoce comúnmente como ‘empresarios de oportunidad’ o ‘empresarios transformadores’. Este último tipo de empresarios coincide más con la concepción de Schumpeter del emprendedor como elemento crucial para la generación de crecimiento económico (Schumpeter, 1934). En cambio, los emprendedores por necesidad manejan unidades que solo crean empleos para sí mismos (autoempleo no profesional) o, como mucho, para unos pocos empleados o para miembros de su grupo familiar. Además, no muestran un compromiso creíble para crear muchos puestos de empleo o generar innovaciones que aumenten la productividad de sus negocios y se derramen hacia otras actividades productivas.

Los resultados encontrados en este capítulo señalan que alrededor de tres cuartos de los microempresarios de la región se asemejan a los emprendedores de subsistencia, y que solo un cuarto parece tener potencial para crecer y convertirse en emprendedores transformadores. Aparte de mostrar la importancia cuantitativa de los emprendedores de subsistencia en América Latina, el capítulo también analiza cuáles son sus rasgos distintivos y cuáles los factores que motivan su existencia. La exploración de estas cuestiones ayuda a conciliar dos posturas sobre la microempresarialidad que han sido tradicionalmente opuestas².

La primera visión sobre los microempresarios concuerda con los trabajos de Hernando de Soto, quien señala la existencia de restricciones, tales como la falta de acceso a derechos de propiedad, que limitan el crédito y la posibilidad de comprar o vender negocios o de expandirlos (de Soto, 1989). Es decir, según esta visión, muchos microempresarios no serían empresarios pequeños e informales si no fuera por la existencia de estas trabas a su potencial de crecimiento. La segunda postura define a las actividades microempresariales como un reducto donde se guarecen las personas que, por no tener ninguna otra oportunidad de generación de ingresos, deciden emprender sus propios negocios, ya sea como autoempleados o contratando a unas pocas personas³. Esto es, aquí la causa de la proliferación de microempresarios estaría fundamentalmente vinculada a la escasez de oportunidades de trabajo asalariado y/o al bajo nivel de “empleabilidad” de algunos de ellos. Probablemente, la reducida productividad de estos individuos en puestos asalariados implique que las remuneraciones a las que pueden acceder sean demasiado pobres como para superar la opción del autoempleo, la cual tiene el atractivo de combinar ciertos beneficios monetarios (ingresos por venta de bienes o servicios) con otros no monetarios (flexibilidad de horarios y combinación de tareas de mercado con tareas del hogar, lo que facilita la autoproducción doméstica). En consonancia con esta hipótesis, la evidencia que se presenta en este capítulo muestra que no solo cerca del 75% de microempresarios podrían ser clasificados como emprendedores de subsistencia, sino que más del 70% de estos últimos comparten

2. En de Mel *et al.* (2010) se resumen estas dos visiones contrarias.

3. De Mel *et al.* (2010) identifican esta postura con la ofrecida por Víctor Tokman, quien fuera director regional de la OIT para América Latina. También, en el reciente trabajo de Banerjee y Duflo (2011) se habla de emprendedores “reacios a crecer” (*reluctant entrepreneurs*) y se comparten algunos puntos de vista con esta postura, que se analizarán con más detalle en una sección posterior del presente capítulo.

muchas características con los asalariados informales, y solo alrededor del 30% se parecen más a aquellos que se desempeñan en establecimientos más grandes y productivos (formales), en donde los salarios son significativamente más altos. En otras palabras, entre los emprendedores de subsistencia, la gran mayoría podría enfrentar serias dificultades para transitar hacia un empleo formal.

Si bien estas dos posturas sostienen que la proliferación del microemprendimiento es un síntoma del bajo nivel de productividad de muchas economías en desarrollo, difieren fundamentalmente en la presunción que hacen sobre las características y las motivaciones de estos microempresarios. En la visión del economista de Soto, no habría por qué pensar *a priori* que ellos tienen características personales o motivaciones que los predisponen como empresarios poco exitosos. En la otra visión, los microempresarios son más bien “desempleados encubiertos”, que se parecen más en determinadas características a un trabajador asalariado –especialmente informal– que a un dueño de un negocio de mayor escala.

El análisis presentado a lo largo de este capítulo encuentra que ninguna de estas dos posturas opuestas es capaz de explicar por sí sola la complejidad del conjunto de microempresarios en América Latina. Por un lado, se sugiere que efectivamente la inmensa cantidad de emprendimientos de pequeña escala en la región se explica, en gran parte, por la falta de oportunidades laborales disponibles para muchos microempresarios. Por otro lado, una menor –aunque significativa– porción de estos emprendedores de pequeña escala tienen potencial de crecimiento, por lo cual aliviar, tal como lo propone de Soto, sus restricciones de acceso a capital y tecnología así como mejorar sus capacidades gerenciales podría aumentar la capacidad de las economías para generar empleo.

La conclusión de que una parte significativa de las microempresas podrían constituir un mero refugio ante el desempleo muestra la necesidad de entender mejor las restricciones que pueden motivar a emprender a individuos con bajo talento empresarial y pocas motivaciones para crecer. Este capítulo culmina analizando distintos factores que promueven la existencia de la microempresa de subsistencia, y que son clasificados en tres grandes grupos: (i) la escasez de demanda de trabajo de parte de las firmas medianas y grandes (que limitaría las oportunidades de trabajo asalariado) y su relación con la baja empleabilidad de muchos de los actuales microempresarios; (ii) ciertas “fallas” del Estado que incrementan los incentivos para crear microempresas informales (posibilidades de evasión y los efectos de algunas formas de protección social); y (iii) la conexión entre la segregación social y la falta de visibilidad de oportunidades laborales mejores que el autoempleo.

CARACTERÍSTICAS DE LAS MICROEMPRESAS: AUTOEMPLEO Y PEQUEÑA ESCALA EN AMÉRICA LATINA

Los resultados del capítulo 2 refuerzan la hipótesis de que en América Latina abundan las microempresas, a diferencia de lo que sucede en las economías más desarrolladas. Este

En América Latina, tres cuartos de los empresarios gerencian microempresas.

tipo de emprendimientos se caracteriza por su reducida escala y bajo dinamismo, aspectos también vinculados a una escasa utilización de prácticas gerenciales de diversos tipos.

Para clasificar a una unidad productiva como microempresa, generalmente se utilizan criterios como la cantidad de empleados o el valor de los activos. Sin embargo, en la realidad los criterios varían según las distintas bases de datos disponibles en los países, lo cual impide obtener un concepto homogéneo de microempresa. Por ejemplo, en América Latina la definición de microempresarios en las encuestas de hogares oficiales incluye tanto a los trabajadores por cuenta propia no profesionales como también a aquellos individuos que manejan unidades de hasta cuatro o cinco empleados (SEDLAC, 2012). Por otro lado, en la ECAF 2012 la definición de microemprendedor, además de incluir a los autoempleados no profesionales, se refiere solo a aquellos individuos que emplean a menos de tres empleados. No obstante ello, dado que en la región la gran mayoría de microemprendedores suelen tener hasta tres empleados⁴, estas diferencias en los límites de cada definición no acarrear grandes problemas para comparar las fracciones de microempresarios en cada país a partir de distintas fuentes de datos.

El sector microempresario es cuantitativamente muy importante en América Latina. Cerca de dos quintos (38%) de los asalariados del sector privado en la región trabajan en unidades productivas pequeñas (de hasta cuatro o cinco empleados), lo cual está en claro contraste con el 5% observado en el caso de Estados Unidos (ver Cuadro 3.1). Esta fracción presenta algunas diferencias por países dentro de la región, siendo Chile el país que muestra la menor incidencia de empleo asalariado en microempresas (23%), y Paraguay y Honduras los que muestran la mayor incidencia (54% y 50%, respectivamente). Estos datos están muy relacionados con el tipo de empresarios que existe en cada país. Mientras en Chile solo el 40% de los empresarios (incluyendo autoempleados) trabajan con cinco empleados o menos, en países como El Salvador, Honduras, Guatemala o Colombia, esa cifra supera ampliamente el 80%. En promedio, en América Latina el 75% de los empresarios manejan unidades de hasta cinco empleados, frente a un 40% en Estados Unidos. Es decir, en América Latina tres cuartos de los empresarios son microempresarios. Un tipo especial de microemprendimiento es el trabajo por cuenta propia no profesional, en el cual se desempeña una parte muy significativa de la población activa de la región. La última columna del Cuadro 3.1 muestra que el 28% de la población ocupada se desempeña como autoempleada no calificada⁵ y, en casos como Colombia o República Dominicana, esta fracción crece hasta el 40% (ver Cuadro 3.1).

Otra característica distintiva de una gran parte de los emprendimientos en América Latina es que suelen crecer poco. Una primera aproximación a esta pobre dinámica puede obtenerse

4. Por ejemplo, más del 90% de las microempresas en Colombia tienen entre uno y tres empleados (CAF, 2011) al igual que cerca del 95% de las de Bolivia (Encuesta a la Micro y Pequeña Empresa en Bolivia, 2012). En el caso de Ecuador, el 70% de las microempresas están conformadas solo por el propietario (CAF, 2011); y en el caso de Chile, el 81% de los microemprendedores no tienen ningún empleado (EME, 2011).

5. En la ECAF 2012, la fracción de autoempleados no profesionales sobre el total de ocupados es del 26%, en promedio, para las 17 ciudades de América Latina incluidas en la encuesta.

Cuadro 3.1 Porcentajes de microempresarios, asalariados en microempresas y autoempleados no profesionales en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos (varios años)

País	Año	Microempresarios sobre el total de empresarios ^{a/} (incluye autoempleados)	Asalariados privados que trabajan en microempresas ^{b/}	Autoempleados no profesionales (sobre el total de la población ocupada)
Argentina	2010	72	38	15
Bolivia	2008	71	40	32
Brasil	2009	84	40	19
Chile	2009	40	23	20
Colombia	2010	85	40	40
Costa Rica	2010	62	32	18
Ecuador	2010	77	45	29
El Salvador	2010	87	39	29
Guatemala	2006	85	43	28
Honduras	2009	87	50	32
México	2006	78	38	21
Nicaragua	2005	81	44	30
Panamá	2010	69	27	25
Paraguay	2010	80	54	33
Perú	2010	78	42	34
República Dominicana	2010	72	28	41
Uruguay	2010	67	31	21
Venezuela, RB	2010	77	27	36
Estados Unidos	2009-2010	40	5	n.d.
América Latina^{c/}		75	38	28

a/ Rango de 1 a 5 trabajadores.

b/ Rango de 1 a 4 o 5 trabajadores, dependiendo del país de América Latina (SEDLAC, 2012) y de 1 a 4 empleados para Estados Unidos.

c/ El dato reportado para América Latina corresponde al promedio simple de los datos de los países.

n.d.: no disponible.

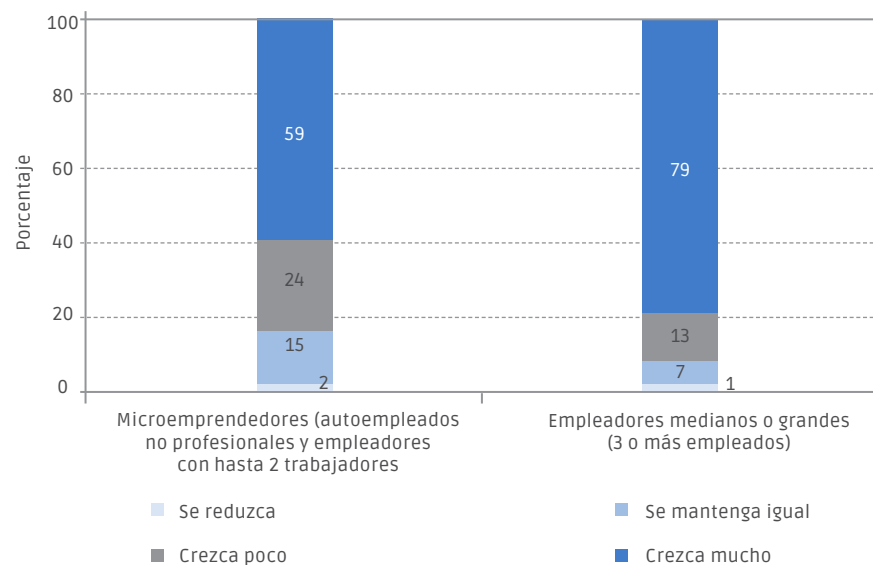
Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012), SEDLAC (CEDLAS y Banco Mundial, 2012), *Current Population Survey (U.S. Census Bureau y U.S. Bureau of Labor Statistics, 2012)* y *Business Dynamics Statistics Data del U.S. Census Bureau (2012)*.

Cuadro 3.2 Tamaño esperado (en 5 años) de los emprendimientos en edad temprana en América Latina y en la OCDE (promedio 2001-2008)

Número esperado de empleados (a 5 años) en emprendimientos en edad temprana	Promedio América Latina	Promedio OCDE
Todos los emprendimientos	7,6	10,5
Emprendimientos por oportunidad	8,4	11,8
Emprendimientos por necesidad	6,6	7,1

Fuente: elaboración propia con base en GEM (2012).

Gráfico 3.1 Expectativas sobre el crecimiento del negocio en los próximos 5 años según el tamaño del emprendimiento en ciudades seleccionadas de América Latina (2012)^{a/}



a/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas y Maracaibo.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

de la base de datos del GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) que contiene información acerca de las expectativas de crecimiento de los emprendimientos en etapa inicial (menos de 42 meses). A su vez, en la base de datos del GEM se clasifica a los emprendimientos en dos grupos según las razones por las que se crearon, distinguiendo así a los que reportan haber

surgido “por oportunidad” de aquellos que reportan un origen “por necesidad”⁶. El Cuadro 3.2 muestra que los emprendimientos por necesidad en América Latina estiman crear una cantidad de empleos menor que los emprendedores por oportunidad en los próximos cinco años y, en general, los valores son menores a los promedios obtenidos para los países de la OCDE para ambos tipos de emprendimientos. Estos datos referentes a las bajas expectativas de crecimiento son corroborados por otras fuentes de información. Por ejemplo, a partir de datos de la ECAF 2012, pueden obtenerse diferencias en las expectativas de crecimiento de las microempresas en comparación con las empresas más grandes (ver Gráfico 3.1)⁷. De acuerdo con estos datos, mientras que cerca del 80% de los empleadores de mayor tamaño esperan que su negocio “crezca mucho” en los próximos 5 años, tan solo el 60% de los microempresarios afirma lo mismo.

Los emprendimientos por necesidad en América Latina crean menos empleos que los emprendimientos por oportunidad.

A lo largo de este capítulo, se utilizarán principalmente los datos provenientes de la ECAF 2012, a partir de los cuales es posible construir una serie de categorías ocupacionales que facilitan un análisis comparativo con la situación de los microempresarios de la región. Conforme a lo mencionado anteriormente, los microempresarios se dividen en dos categorías mutuamente excluyentes:

1. Autoempleados no profesionales (ANP): autoempleados que no han completado niveles superiores de educación (terciaria o universitaria).

2. Empleadores pequeños (EP): empleadores que solo emplean a menos de tres trabajadores, aparte de sí mismos.

Por otro lado, se encuentran los empleadores que trabajan con una mayor escala, es decir, aquellos que contratan a más trabajadores:

3. Empleadores medianos/grandes (EMG): grupo de empleadores que ocupa, al menos, a tres trabajadores aparte de sí mismos.

Esta lista se completa con las categorías de asalariados, que contemplan a dos tipos de trabajadores en relación de dependencia:

4. Asalariados informales (AI): trabajadores en relación de dependencia, ocupados en unidades productivas con hasta 5 trabajadores (definición “productiva” de informalidad) o que no realizan (ni ellos ni su empleador) contribuciones o aportes a la seguridad social (definición “legalista” de informalidad).

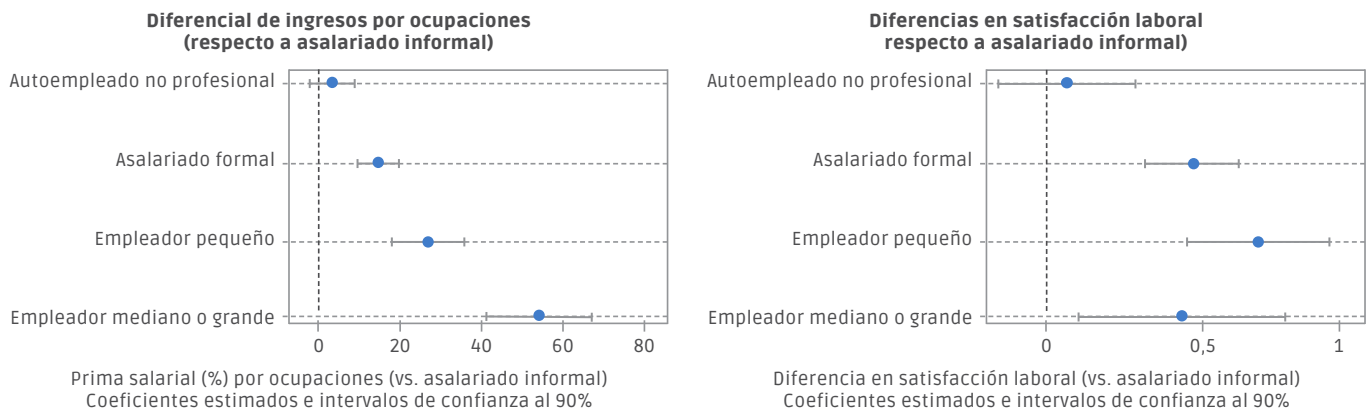
5. Asalariados formales (AF): trabajadores en relación de dependencia que no encuadran en la definición de asalariado informal.

6. A los emprendimientos surgidos “por necesidad” suele identificárseles con el concepto de emprendimientos de subsistencia.

7. En la ECAF 2012, las cifras corresponden a emprendimientos de cualquier edad (no necesariamente de menos de 42 meses, como en el GEM).

Una última categoría ocupacional que puede distinguirse es la de autoempleado profesional (trabajador por cuenta propia que ha completado la educación superior, y que

Gráfico 3.2 Diferencias en ingresos y en satisfacción laboral entre distintas ocupaciones en ciudades seleccionadas de América Latina (2012)^{a/ b/}



a/ Los gráficos reportan los coeficientes y los intervalos de confianza al 90% estimados por mínimos cuadrados ordinarios (MCO). En las regresiones se controla por sexo, edad, nivel educativo, además se incluyen efectos fijos por ciudad. La regresión con variable dependiente "satisfacción laboral" también controla por otros dos factores que condicionan el nivel de satisfacción laboral (ingresos y días trabajados por semana).
 b/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas y Maracaibo.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

usualmente se desempeña como profesional liberal). En aras de una mayor claridad en la exposición, y por su reducido tamaño en comparación con otros grupos ocupacionales en América Latina⁸, este grupo no se analiza en el presente capítulo.

Todos estos grupos ocupacionales se distinguen entre sí por muchas características también recogidas por la ECAF 2012. Una primera caracterización de tales diferencias entre estos grupos puede obtenerse de lo reportado en el Gráfico 3.2. Allí se muestra que los autoempleados no profesionales se parecen bastante (las diferencias no son estadísticamente significativas) a los asalariados informales (categoría base) en lo que respecta a sus ingresos laborales por hora trabajada (ver panel izquierdo del Gráfico 3.2)⁹. En cambio, los asalariados formales sí obtienen más ingresos que los informales con iguales características observables (un 13% más), al igual que los empleadores pequeños o medianos y grandes (un 26% o un 55% más, respectivamente). De igual

8. Según Gasparini *et al.* (2012), el 93% de los autoempleados en América Latina son no profesionales.
 9. Los valores presentados en ambos paneles del Gráfico 3.2 ya tienen en cuenta las diferencias en ciertas características relevantes de los individuos, tales como el género, la edad o el nivel educativo.

modo, las personas que se hallan en estas ocupaciones parecen obtener una mayor satisfacción laboral que los asalariados informales, pero esto no ocurre en el grupo de autoempleados no profesionales, ya que la diferencia con los asalariados informales no es estadísticamente significativa.

La evidencia en el Gráfico 3.2 sostiene la hipótesis de que una gran proporción de autoempleados no profesionales podrían ser, en realidad, emprendedores de subsistencia, que ni ganan más que los asalariados informales (y mucho menos que los formales) ni obtienen una satisfacción más alta de su ocupación. Esta evidencia señala, pues, que los autoempleados no profesionales podrían estar en la situación de emprendedores no tanto por una opción de obtener mayores ingresos en esta ocupación o por estar más satisfechos que los individuos en otras alternativas ocupacionales, sino quizá por la falta de oportunidades para desarrollar otras trayectorias laborales.

Esta no es la única evidencia que propone al autoempleo como la ocupación que reúne a muchos emprendedores de subsistencia, de acuerdo con la ya tradicional definición de los emprendedores que tienen poca motivación y/o potencial para crecer, innovar y generar empleo para otros. Al preguntar en la ECAF 2012 a los autoempleados no profesionales si contratar trabajadores (convertirse en “empleadores”) era una opción deseada por ellos, el 52% respondió que no, mientras que un 43% respondió que solo emplearía entre 1 y 5 empleados, y apenas el 5% declaró querer emplear a más de 5 trabajadores.

Por otro lado, los autoempleados no profesionales se caracterizan por un conjunto de variables socioeconómicas que los diferencian de otros grupos ocupacionales. En particular, la ECAF 2012 permite analizar algunas de estas características para este grupo de trabajadores por cuenta propia en comparación con los asalariados formales e informales, y con los empleadores medianos o grandes. Según evidencia ya presentada, los autoempleados no profesionales se parecerían más al grupo de asalariados informales que a los individuos de los otros dos grupos. Efectivamente, el Cuadro 3.3 (ver p. 122) indica que los trabajadores por cuenta propia se distinguen claramente de los asalariados formales y de los empleadores de mayor escala, y se caracterizan por contar con una mayor proporción de mujeres, tener un menor nivel educativo, habitar en viviendas de menor calidad, provenir de un entorno familiar menos favorable (padres menos educados y con menor nivel de riqueza familiar), dedicarse menos a la industria y más al comercio, ganar salarios más bajos, ser más informales, trabajar en locales situados en la calle o dentro de una vivienda y tener un menor nivel de inclusión financiera. Además, como también se aprecia en el Cuadro 3.3, los autoempleados no profesionales se diferencian por algunos rasgos psicológicos asociados a la capacidad emprendedora. Por ejemplo, tienen un menor nivel de innovación y creatividad que los otros tres grupos, al igual que una menor aversión al riesgo, excepto al compararlos con los empleadores medianos o grandes¹⁰. Por otro lado, para los trabajadores por

Varias características socioeconómicas y rasgos psicológicos distinguen a los autoempleados no profesionales de los asalariados formales y de los empleadores medianos y grandes.

10. Cabe recordar que esta es una medida de aversión al riesgo que decrece con el nivel de ingreso, el cual, por ejemplo, es menor para los empleadores medianos o grandes (más “ricos”) y mayor para los asalariados informales (más “pobres”).

Cuadro 3.3 Características de los autoempleados no profesionales, los asalariados formales e informales y los empleadores medianos o grandes para ciudades seleccionadas de América (2012)^{a/b/c/}

Dimensión	Variable	Categoría ocupacional					
		Autoempleado no profesional (ANP)	Asalariado informal (AI)	Asalariado formal (AF)	Empleador mediano o grande (EMG)		
Características demográficas, de educación y de vivienda	Demográficas	Mujer	41%	50%	36%	22%	
		Número de hijos	2,5	2,1	1,7	2,1	
	Educación	Nivel educativo bajo (menos que secundaria completa)	54%	48%	26%	21%	
		Nivel educativo alto (educación superior completa o más)	0%	15%	34%	47%	
	Vivienda	Personas por habitación	2,1	2,1 ^{b/}	1,8	1,5	
		Satisfacción con la vivienda (escala de 1 a 10)	7,2	7,5	7,8	8,3	
	Entorno familiar	Padres (educación y ocupación)	Madre con nivel educativo alto	2%	4%	10%	18%
			Padre con nivel educativo alto	3%	6%	12%	21%
Padre y/o madre emprendedor			18%	13%	16% ^{b/}	46%	
Riqueza familiar		Cantidad de viviendas propias de la familia antes de los 18 años (igual a 3 si tenían 3 o más viviendas)	0,76	0,75 ^{b/}	0,80	1,09	
		Propiedad familiar de refrigerador antes de los 18 años	57%	67%	81%	82%	
		Propiedad familiar de lavadora antes de los 18 años	19%	27%	42%	51%	
		Propiedad familiar de más de un automóvil antes de los 18 años	2%	2% ^{b/}	4%	17%	

cuenta propia los valores de la mayoría de las variables analizadas son muy parecidos a los reportados para los asalariados informales hasta el punto que, en muchos casos, los valores promedios no son estadísticamente distinguibles entre ellos.

Existen otros factores, más bien de tipo cualitativo, que distinguen a las microempresas de las empresas más grandes y más dinámicas. El Recuadro 3.1 detalla algunas de estas características que parecen condicionar las posibilidades reales para crecer que tienen los microemprendimientos, y que están relacionadas con limitaciones en el manejo administrativo, gerencial y de recursos humanos.

En resumen, si bien las microempresas en América Latina son muchas y concentran a gran parte de los trabajadores de la región, en muchos casos sus características pro-

(continúa en la página 126)

Dimensión	Variable	Categoría ocupacional				
		Autoempleado no profesional (ANP)	Asalariado informal (AI)	Asalariado formal (AF)	Empleador mediano o grande (EMG)	
Sector de actividad	Industria	5%	7%	15%	14%	
	Comercio (mayor y/o menor)	41%	18%	16%	28%	
Características laborales, de ingresos y de actividad financiera	Horas semanales trabajadas	8,5	8,0	8,3	9,3	
	Ingreso laboral propio (mensual, dólares)	431	373	548	1.185	
	Horas trabajadas, ingresos, formalidad y lugar de trabajo					
	Sin aportes a seguridad social (informalidad)	87%	80%	0%	35%	
	Instalaciones de trabajo fijo y fuera de una vivienda	28%	56%	82%	47%	
	Instalaciones de trabajo en un puesto callejero	17%	5%	2%	5%	
"Inclusión" financiera	Tiene una cuenta en institución financiera	54%	49%	78%	86%	
Características psicológicas y de satisfacción personal	Características psicológicas	Orientación al logro	3,49	3,43	3,49 ^{b/}	3,59
		Autonomía	3,68	3,65 ^{b/}	3,74	3,81
		Locus de control interno	3,36	3,34 ^{b/}	3,47	3,55
		Innovación y creatividad	2,88	2,98	3,02	3,02
		Autoeficacia	4,17	4,16 ^{b/}	4,22	4,28
		Capacidad multitareas	2,96	2,95 ^{b/}	2,93 ^{b/}	3,03 ^{b/}
	Niveles de satisfacción	Aversión al riesgo (lotería, escala de 1 a 4)	2,63	2,93	2,92	2,10
		Con la vida (escala de 1 a 10)	7,4	7,5 ^{b/}	8,0	8,1
	Con el trabajo (escala de 1 a 10)	7,2	7,0	7,8	8,3	

a/ Todas estas medias y proporciones son estadísticamente distintas de las del grupo de ANP (al 5% o un porcentaje menor de significación estadística), salvo que se indique lo contrario.

b/ Media/proporción no estadísticamente distinta entre este grupo y el de los ANP.

c/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas y Maracaibo.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

Recuadro 3.1 Las microempresas en América Latina: más allá de la definición por cantidad de empleados o volumen de ventas

La definición usual de microempresa utiliza variables cuantitativas como la cantidad de empleados o el volumen de ventas. Sin embargo, las microempresas de la región comparten otros rasgos característicos de tipo cualitativo, que las muestran como unidades de producción informales con un débil manejo de prácticas gerenciales, de contabilidad o de recursos humanos. Por ejemplo, el Cuadro 1 muestra que las microempresas de Bolivia, Colombia y Ecuador no solo son muy pequeñas (menos de un empleado, en promedio, sin incluir al dueño) y tienen ventas anuales muy bajas, sino que además tampoco suelen tener un registro mercantil, llevar una contabilidad formal ni ofrecer seguridad social a sus trabajadores. Además, alrededor de la mitad de las microempresas está liderada por mujeres, mientras que este no es el caso de las unidades productivas de mayor envergadura en estos tres países.

Cuadro 1 Características generales de las microempresas en países seleccionados de América Latina (varios años)^{a/}

Variable	Bolivia ^{b/}	Colombia	Ecuador
Número de empleados (incluyendo al dueño)	1,9	1,9	1,7
Ventas promedios (dólares)	20.427	26.651	9.336
No posee registro mercantil (porcentaje)	91	44	73
No lleva contabilidad (porcentaje)	94	67	80
No brinda seguridad social a sus empleados (porcentaje)	97	72	85
Fracción de mujeres (porcentaje)	43	52	43

a/ Bolivia, 2012; Colombia, 2007; Ecuador, 2004.

b/ El porcentaje de microempresas que "No posee registro mercantil" es 100% en la Encuesta MyPEs, ya que el universo encuestado fue el de microempresas no registradas en FUNDEMPRESA. El porcentaje reportado (91%) corresponde a las unidades que nunca tuvieron registro mercantil. El porcentaje que "No lleva contabilidad" resulta de sumar aquellos que no llevan ningún tipo de registro con quienes solo llevan anotaciones personales en un cuaderno de ingresos y egresos. El porcentaje que "No brinda seguridad social a sus empleados" refleja la fracción de microempresarios que no tiene a su personal registrado en el Ministerio de Trabajo.

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta MyPEs (Fundación ARU, 2012) de Bolivia y CAF (2011).

Otra dimensión cualitativa en que suelen distinguirse las microempresas de las empresas más grandes tiene que ver con las motivaciones y objetivos estratégicos para desarrollarse. En la Encuesta MyPEs se abordaron estos temas, y se obtuvo que el 70% de los microempresarios declaran no tener objetivos de corto plazo, el 46% no tener objetivos de largo plazo; asimismo, el 85% reporta no tener una visión de posición en el mercado en el futuro y el 98% no tener una razón de existir (“misión”) perceptible por los miembros del negocio. A esta debilidad de planeamiento estratégico se suman otras como, por ejemplo, las vinculadas a la relación con los proveedores o clientes, o al manejo de personal. Así, el 87% de los encuestados en Bolivia no forma parte de ningún tipo de eslabonamiento productivo, definido este como un acuerdo con proveedores, clientes o gobierno.

Respecto a los recursos humanos, cabe destacar que, en general, los microempresarios emplean principalmente a miembros de su familia. Como se muestra en el Cuadro 2, para el caso de Bolivia, dos tercios de los emprendimientos que tienen un solo empleado en realidad emplean a un familiar. A pesar de que el porcentaje de no parientes entre los empleados aumenta a medida que crece el tamaño de la microempresa, para aquellas con más de 3 empleados, la fracción de no parientes no llega a la mitad de los trabajadores contratados.

Contar con muchos familiares entre los empleados parece estar asociado con un pobre manejo general de los recursos humanos. Entre los microempresarios encuestados, el 87% no cuenta ni con manuales administrativos, de personal o de producción, ni con estatutos de la organización o reglamentos internos para dirigir la relación con sus empleados. Además, el 93% no cuenta con protocolos de sanción en caso de incumplimientos laborales, y solo el 12% utiliza alguna forma de incentivo a la productividad laboral (Encuesta MyPEs 2012).

Cuadro 2 Porcentaje de parientes entre los empleados de las microempresas en Bolivia (2012)

Cantidad de empleados de la empresa	Parientes	No parientes	No especificado
Tiene un solo empleado	67	26	8
Tiene dos empleados	60	30	10
Tiene tres empleados	61	34	5
Tiene más de tres empleados	46	46	7

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta MyPEs (Fundación ARU, 2012) de Bolivia.

Todas estas dimensiones cualitativas diferencian claramente a las microempresas de las unidades productivas de mayor tamaño. Es posible que la reducida escala y el escaso dinamismo que muestran las microempresas de la región se encuentren efectivamente vinculados al uso limitado de prácticas que permitan, una vez planteado el objetivo de crecer y contando con los medios para llevar adelante tales planes, adoptar o innovar en procesos y productos con el fin de aumentar la productividad y generar más empleo.

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta MyPEs (Fundación ARU, 2012) de Bolivia y CAF (2011).

Las microempresas en América Latina concentran gran parte de los trabajadores de la región, y en muchos casos sus características coinciden con una visión cercana a la del emprendimiento de subsistencia.

(viene de la página 122)

ductivas y las de los emprendedores que las manejan parecen coincidir con una visión más cercana a la del emprendimiento de subsistencia que a la del emprendimiento dinámico. En la próxima sección, se realizará un ejercicio de estimación cuantitativa de la proporción de microempresarios de subsistencia frente a la de aquellos con potencial de crecimiento y generación de nuevos empleos.

¿CUÁNTOS MICROEMPRESARIOS DE LA REGIÓN SON EMPRENDEDORES DE SUBSISTENCIA Y CUÁNTOS TIENEN POTENCIAL PARA CRECER?

La sección anterior comenzó a desarrollar la idea de que algunos microempresarios, sobre todo los autoempleados no profesionales, no estarían tan dispuestos a hacer crecer y desarrollar sus negocios y que, además, comparten muchas características con el grupo de asalariados informales y no tantas con los empresarios medianos o grandes, o con los asalariados formales. Sin embargo, y como se destacó en la introducción, no es justo atribuir a todos los microempresarios un escaso potencial de crecimiento. Es probable que un subgrupo de los microempresarios de la región sí esté capacitado y motivado para incrementar el tamaño de sus operaciones, posiblemente introduciendo alguna cuota de innovación o de adopción de mejores prácticas gerenciales que hagan crecer la productividad de sus negocios y, de ese modo, la del conjunto de la economía. Lamentablemente, conocer la porción de microemprendedores que encaja en una u otra categoría no es tarea fácil. En la presente sección, se ensaya un ejercicio de separación (estadística) de grupos, con el objeto de cuantificar qué fracción de microemprendedores podría ser etiquetada como de subsistencia y cuál otra como de emprendedores con potencial para crecer. Aquellos microempresarios que se parezcan más a un asalariado típico, especialmente al informal, serán identificados aquí como emprendedores de subsistencia, mientras que aquellos que compartan más características con los empleadores de mayor tamaño se identificarán como microempresarios con potencial para crecer.

Para cuantificar la medida de cada subgrupo de microempresarios se aplicará una técnica de análisis estadístico de datos multivariantes denominada análisis discriminante. El Recuadro 3.2 da más detalles sobre esta técnica, que básicamente utiliza características que describen las diferencias entre grupos ocupacionales para construir una “predicción” que sirva para etiquetar a cualquier nuevo individuo en uno u otro grupo ocupacional. En este caso, se utilizarán algunas de las características que están disponibles en la ECAF 2012 y que, como se vio en la sección anterior, presentan valores diferenciados para individuos en distintas ocupaciones¹¹. Este tipo de análisis es similar al realizado por de Mel *et al.* (2010). Cabe señalar que como este método solo utiliza información que puede ser medida en una encuesta, no considera importantes características que son difíciles de observar o medir (tales como los aspectos ligados a la motivación de los individuos o ciertas habilidades difíciles de cuantificar), pero que

11. Más específicamente, distintas pruebas estadísticas señalan que los grupos analizados son efectivamente diferentes en las variables escogidas para realizar la separación a través del análisis discriminante.

sí pueden afectar las decisiones y posibilidades ocupacionales de los individuos. Por consiguiente, las conclusiones obtenidas de este ejercicio de separación son orientativas y no deben tomarse como conclusiones definitivas sobre la proporción “verdadera” de emprendedores de subsistencia en contraposición con la de emprendedores con potencial en la región¹².

Recuadro 3.2 El análisis discriminante o de “separación de especies”

El análisis discriminante es también conocido como método de separación de especies (en biología) o de reconocimiento de patrones (en ingeniería). Se trata de un método de clasificación estadística “supervisada”, ya que a diferencia de otras técnicas de clasificación (como la de conglomerados), aquí se conoce y utiliza una muestra de elementos bien clasificados que sirve de pauta o modelo para la clasificación de las siguientes observaciones. El método tradicional de análisis discriminante fue ideado por el biólogo inglés R. A. Fisher en la década de 1930.

A continuación se describirá el planteamiento estadístico del problema. Se dispone de un conjunto amplio de elementos que pueden venir de dos o más poblaciones distintas (muestra de entrenamiento). En cada elemento se ha observado un conjunto de variables con distribución conocida y normal¹. El objetivo es clasificar a nuevos elementos pertenecientes a grupos no presentes en la muestra de entrenamiento (para los que se conocen los valores de las variables relevantes), en alguno de los grupos originales. Esta clasificación se obtiene al construir funciones “discriminantes” que sean capaces de separar lo mejor posible (pueden tomarse diferentes criterios para medir la distancia lograda entre los grupos) las observaciones de la muestra de entrenamiento. En el caso del análisis discriminante lineal, la función discriminante será una combinación lineal de las variables que caracterizan a las poblaciones y que logran la mejor relación entre mantener grupos con valores medios de las variables lo suficientemente distintos entre sí y conservar una variabilidad relativamente baja dentro de cada grupo (lograr una buena diferencia de medias entre grupos, preservando el mayor nivel de homogeneidad intra-grupo posible). Luego se utilizan esas funciones discriminantes para predecir si una nueva observación queda en alguno de los grupos postulados como únicos en la muestra de entrenamiento. La asignación a un grupo u otro se hace teniendo en cuenta que la función discriminante para esa nueva observación arroje valores lo más cercanos posible a la media de alguno de los grupos de la muestra de entrenamiento.

1. Según Hastie *et al.* (2009), la violación del supuesto de normalidad es común en los trabajos empíricos y, aun en estos casos y en comparación con otras alternativas de clasificación disponibles, el método lineal de análisis de discriminante sigue siendo uno de los que otorgan mejores resultados.

Fuente: elaboración propia con base en Peña (2002) y Hastie *et al.* (2009).

12. Además, los datos usados como insumo (ECAF 2012) corresponden a poblaciones urbanas, por lo que las conclusiones no podrían extenderse a la población rural.

El 78% de los microempresarios son empresarios de subsistencia, que por sus características parecen ser asalariados desempleados “encubiertos”.

Los resultados del análisis discriminante se obtienen a partir de dos pasos. El primero consiste en estudiar las características de una parte de la población (muestra de entrenamiento), excluyendo a la subpoblación que se intenta “reclasificar” y que, en este caso, está formada por el grupo de microempresarios (autoempleados no profesionales y empleadores pequeños). Es decir, en este primer paso solo se analizan las características de los asalariados formales, los asalariados informales y los empresarios medianos o grandes, y se intenta encontrar la combinación de características observadas que mejor separe a los individuos entre estos 3 grupos ocupacionales. Esta combinación “separadora” de características se resume en un modelo estadístico que, en el segundo paso, se utiliza para predecir a qué grupo pertenecería cada microempresario, de acuerdo con sus propias características observables.

Los principales resultados del análisis discriminante se detallan en el Cuadro 3.4. El cuadro combina resultados para especificaciones alternativas (en cada renglón) que consideran distintas dimensiones de características individuales utilizadas en la reclasificación de los microempresarios. Los resultados generales indican que, de acuerdo con sus características (género, edad, nivel educativo, rasgos psicológicos, entre otras), la gran mayoría de los microempresarios se parecería más a un asalariado (formal o informal) que a un empresario mediano o grande. Esto es, alrededor de tres cuartos (entre 70% y 78%) de los microempresarios sería reclasificado como asalariado, mientras que menos del 30% podría equipararse a un empresario mediano o grande. Con un análisis parecido a este, de Mel *et al.* (2010) encuentran que en Sri Lanka, también alrededor del 70% de los autoempleados o microempresarios son, en realidad, trabajadores asalariados “encubiertos”. Sobre la base de la especificación del último renglón del Cuadro 3.4, entre los microempresarios de las 17 ciudades incluidas en la ECAF 2012, solo el 22% se asemeja a empleadores de mayor tamaño, mientras que el 78% restante se identifica con los asalariados. En otras palabras, el 78% de los microempresarios son empresarios de subsistencia, ya que por sus características, estos individuos parecen ser asalariados desempleados “encubiertos”, como los que fueron descritos en la introducción. Por otro lado, solo el 22% de los microempresarios serían emprendedores “con potencial”, que quizá se encuentren restringidos en alguna dimensión que imposibilita su desarrollo, tal como sucede en la visión de Hernando de Soto sobre las microempresas¹³.

Otro resultado interesante del análisis discriminante se muestra en el Cuadro 3.5. Allí se observa que alrededor de tres cuartos de los microempresarios de subsistencia (los reclasificados como asalariados) han quedado clasificados en la categoría de asalariados informales. Esto posiblemente sea una señal de la menor capacidad productiva de estos individuos aun si se desempeñasen como trabajadores, lo cual podría condicionar, a su vez, sus verdaderas oportunidades de obtener un empleo de buena calidad en el futuro, es decir, su empleabilidad.

13. Esta conclusión se mantiene prácticamente inalterada cuando se excluyen características asociadas con el entorno familiar y la vivienda actual, las cuales pueden interpretarse más como un “resultado” que como una “causa” de las decisiones de ocupación observadas en el período corriente.

Cuadro 3.4 Resultados del análisis discriminante en ciudades seleccionadas de América Latina (2012)^{a/ b/}

Características individuales incluidas ^{c/}	Reclasificación de microempresarios (porcentaje)	
	"Asalariados" (formales o informales)	"Empleadores medianos o grandes"
(1). Género, edad, nivel educativo y rasgos psicológicos	70	30
(2). Entorno familiar cuando era joven (padres) + (1)	77	23
(3). Entorno familiar y de vivienda actuales + (2)	78	22

a/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas y Maracaibo.

b/ El cuadro reporta los resultados de las estimaciones por el método lineal de análisis discriminante. El supuesto sobre distribuciones *a priori* es de equiproporcionalidad. La tasa promedio de aciertos de la clasificación con la muestra de entrenamiento (calculada con y sin el método de validación de cruzada de iteraciones, dejando una observación fuera) es de alrededor del 60% en todas las especificaciones, lo cual significa una mejora de más del 70% por sobre una clasificación meramente aleatoria.

c/ Todas las especificaciones incluyen efectos de ciudad/país. Las características agrupadas en (1) incluyen: orientación al logro, autonomía, locus de control interno, innovación y creatividad, autoeficacia, capacidad multitareas y una medida de aversión al riesgo (lotería). Las características agrupadas en (2) incluyen: antecedentes educativos y laborales de los padres del individuo (nivel educativo del padre y de la madre, y si el padre o la madre fue o es emprendedor) además de algunos indicadores de riqueza familiar antes de que el individuo cumpliera 18 años. Las características en (3) incluyen: estado civil, tamaño del hogar, propiedad de la vivienda, personas por habitación y calidad del acceso a servicios públicos (frecuencia de corte del servicio de agua y de energía).

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

Cuadro 3.5 Proporción de microempresarios clasificados como "asalariados informales" dentro de los reclasificados como "asalariados" en ciudades seleccionadas de América Latina (2012)^{a/}

Características individuales incluidas ^{b/}	Porcentaje de reclasificados como "asalariados informales"
(1). Género, edad, nivel educativo + rasgos psicológicos	74
(2). Entorno familiar cuando joven (padres) + (1)	71
(3). Entorno familiar y de vivienda actuales + (2)	73

a/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas y Maracaibo.

b/ Ver notas del Cuadro 3.4.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

El nivel educativo de los emprendedores es un factor que ayuda a distinguir su grado de potencial, aunque por sí solo no es capaz de predecir acabadamente la capacidad de crecer que tiene cada emprendedor.

En el Cuadro 3.4, no todas las características individuales incluidas tienen el mismo poder para clasificar a los microempresarios entre grupos. Por ejemplo, el nivel educativo de los individuos parece ser un factor muy importante para la clasificación. Así, el 79% de los individuos que no completaron la educación secundaria quedó reclasificado como “asalariado informal”, y solo un 5% como “asalariado formal” y apenas un 16% como “empleador mediano o grande”. Por otro lado, entre los individuos con estudios postsecundarios, solo un 11% quedó clasificado como “asalariado informal”, un 49% como “asalariado formal” y un 40% como “empleador mediano o grande”. Es decir, el nivel educativo de los emprendedores es también un factor que distingue los emprendimientos según su potencial, aunque no resume toda la información necesaria para lograr una clasificación más precisa, tal como la que se obtiene cuando se consideran más dimensiones, como en el caso del análisis discriminante presentado en el Cuadro 3.4.

Para verificar las diferencias de productividad entre los microempresarios que quedaron reclasificados como asalariados frente a los reclasificados como emprendedores con más potencial, se usarán otras características reportadas en la ECAF 2012 para todo el grupo de microempresarios (que no fueron utilizadas en el análisis discriminante), y se verá si estos dos grupos también se distinguen respecto de dichas características¹⁴. El primer resultado de este chequeo de robustez se presenta en el panel izquierdo del Gráfico 3.3 e indica que los microempresarios reclasificados como empresarios con potencial (“empresarios medianos y grandes”) tienen ingresos por hora que son alrededor de un 42% más altos que aquellos clasificados como “asalariados informales”, mientras que los reclasificados como “asalariados formales” ganan un 12% más que esta categoría base¹⁵. Estas diferencias en los salarios por hora pueden interpretarse como diferencias en la productividad de los trabajadores¹⁶, lo que indica que aquellos clasificados como informales son los que tienen la menor capacidad para obtener ingresos en la ocupación de microempresarios donde se encuentran actualmente. Además, las diferencias porcentuales reportadas son estadísticamente significativas (los intervalos de confianza no incluyen al cero).

Por otro lado, el panel derecho del Gráfico 3.3 muestra que entre los microempresarios reclasificados como “asalariados” (formales o informales) no hay una diferencia estadísticamente significativa en relación con la probabilidad de contar actualmente con al menos un empleado. En cambio, para aquellos microempresarios con potencial (reclasificados como “empleadores medianos o grandes”), sí es más probable que ya cuenten con al menos un trabajador a su cargo. Este resultado sugiere que aquellos

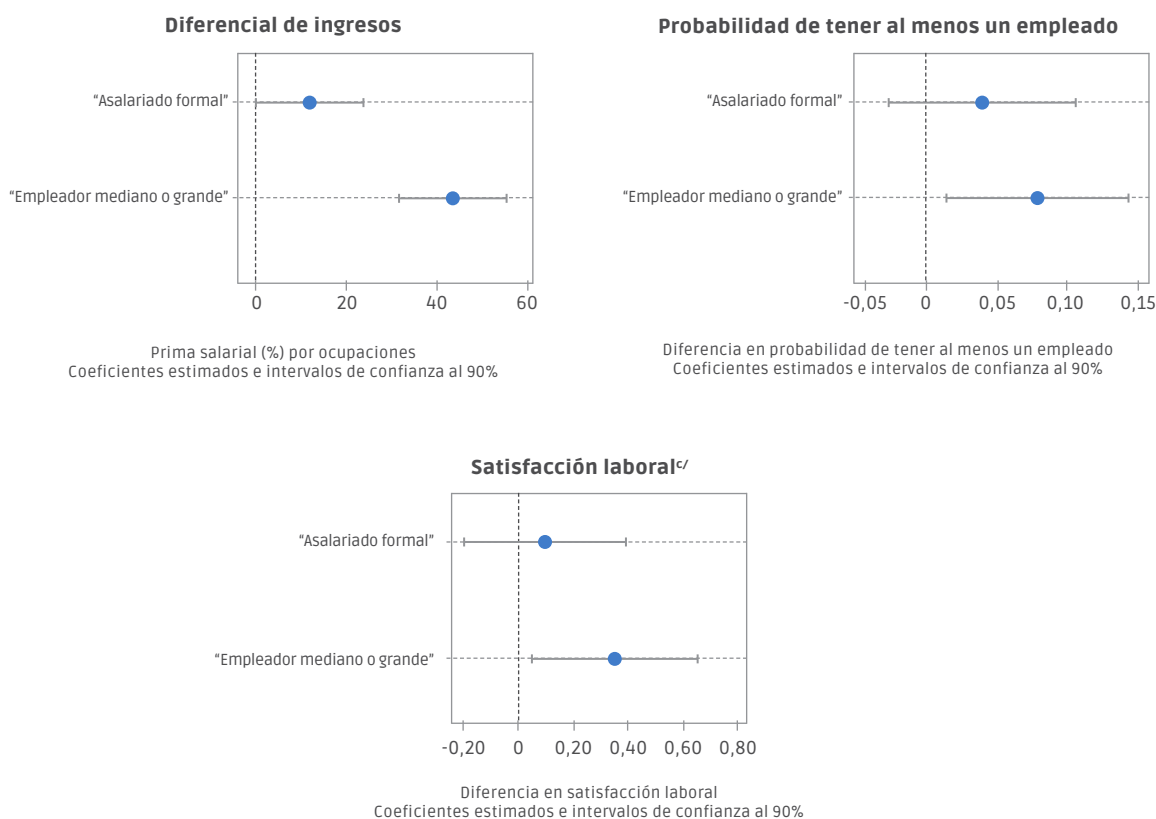
14. Para los mismos efectos, en de Mel *et al.* (2010) se utilizan datos de panel derivados de las entrevistas a los mismos individuos luego de un período aproximado de 2 años. Los resultados encontrados señalan que, efectivamente, el 30% compuesto por microempresarios con potencial parece ser más productivo, ya que logró un mayor crecimiento en la escala de sus negocios en los años subsiguientes.

15. Estos valores son muy cercanos a los reportados en el panel izquierdo del Gráfico 3.2 que compara, para toda la población de ocupados, la prima salarial de asalariados informales con las de los formales y los empleadores pequeños y más grandes.

16. Recuérdese que estas estimaciones ya tienen en cuenta posibles diferencias por género, edad, nivel educativo y ciudad donde residen los individuos.

microemprendimientos que cuentan con al menos un empleado tienen un mayor potencial de crecer.

Gráfico 3.3 Diferencias en ingresos, probabilidad de tener al menos un empleado y satisfacción laboral de los microempresarios reclasificados como asalariados formales o empleadores medianos y grandes en ciudades seleccionadas de América Latina (2012)^{a/ b/} (categoría base: microempresarios reclasificados como asalariados informales)



a/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas y Maracaibo.

b/ El gráfico reporta los coeficientes y los intervalos de confianza al 90% estimados por MCO. En las regresiones se controla por sexo, edad, nivel educativo e incluyen efectos fijos por ciudad. La regresión con variable dependiente "satisfacción laboral" también controla por otros dos factores que condicionan el nivel de satisfacción laboral (ingresos y días trabajados por semana). Los reclasificados como asalariados informales son la categoría ocupacional de comparación.

c/ Escala de 1 a 10.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

Los microemprendedores con potencial están por lo general más satisfechos con su trabajo que los emprendedores de subsistencia.

Por último, el panel inferior del Gráfico 3.3 muestra que si bien no existen diferencias significativas en la satisfacción laboral reportada por los microempresarios de subsistencia (aquellos reclasificados como asalariados, formales o informales), sí se observa que los microemprendedores con potencial (aquellos que fueron reclasificados como empleadores medianos y grandes) están por lo general más satisfechos que los emprendedores de subsistencia. Además de diferenciarse respecto de los salarios, la cantidad de empleados y la satisfacción laboral, el análisis derivado de la ECAF 2012 muestra que los microempresarios de subsistencia reportan una mayor preferencia por conseguir un empleo asalariado, provienen en mayor medida del desempleo o de la inactividad (estaban fuera de la fuerza laboral); además, es menos frecuente que hayan tenido un empleo formal por al menos un año (ver Cuadro 3.6).

Cuadro 3.6 Porcentajes de emprendedores de subsistencia y emprendedores con potencial que responden afirmativamente a distintas preguntas sobre su situación laboral en ciudades seleccionadas de América Latina (2012)^{a/}

Variab les	Emprendedores de subsistencia	Emprendedores con potencial
En caso de tener la oportunidad, preferiría un trabajo fijo como asalariado	39,0	29,7
Viene de estar desempleado o inactivo	33,1	13,2
Alguna vez tuvo un empleo formal por al menos un año	39,8	50,0

a/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas y Maracaibo.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

En resumen, la metodología que utiliza diversas características socioeconómicas y demográficas propias y del entorno familiar actual o pasado de cada microempresario (ver Cuadro 3.4), sugiere que alrededor de tres cuartos de los microempresarios de la región son, en realidad, microempresarios de subsistencia. Este análisis encuentra respaldo en distintas medidas de productividad, trayectoria laboral y satisfacción con la ocupación actual. En todas estas dimensiones, los reclasificados como emprendedores de subsistencia presentan indicadores más débiles que los clasificados como emprendedores con potencial de crecimiento.

Dada esta evidencia, ¿por qué los individuos con emprendimientos de subsistencia no eligen ser asalariados en empresas medianas o grandes, lo cual podría darles un mayor

nivel de ingresos y satisfacción con el trabajo? O bien, ¿por qué los emprendimientos de subsistencia no crecen para convertirse en unidades productivas de mayor tamaño, es decir, en verdaderas empresas? La siguiente sección busca responder estas preguntas.

¿POR QUÉ SER MICROEMPRESARIO EN LUGAR DE EMPRESARIO O TRABAJADOR ASALARIADO?

Cuando se piensa en las razones que pueden llevar a cada individuo a decidirse por ser asalariado, microempresario o empresario de mayor escala, generalmente aparecen tres tipos de argumentos diferentes. El primero tiene que ver con la existencia de talentos o habilidades empresariales que guían la entrada al emprendimiento debido a la oportunidad de explotar una mayor dotación relativa de las habilidades para manejar empresas¹⁷. Desde esta perspectiva, las personas que deciden emprender obtendrían un retorno más bajo en caso de haber optado por un trabajo asalariado. La primera parte de esta sección utiliza este tipo de enfoque conceptual para analizar por qué los microempresarios no crecen para convertirse en empresarios que emplean escalas de producción más grandes y productivas.

El segundo grupo de argumentos vincula la elección de emprender con los retornos “no monetarios” que pueden obtenerse en ciertos emprendimientos, tales como una situación de mayor autonomía (Hamilton, 2000). Sin embargo, y como se documentó en el capítulo 2, esta hipótesis parece aplicarse más a economías desarrolladas, donde las necesidades económicas de subsistencia se encuentran generalmente cubiertas y donde otros factores –como esas preferencias por la autonomía– pueden empezar a jugar un papel importante en las decisiones ocupacionales.

El tercer tipo de explicaciones sobre las decisiones ocupacionales tiene que ver con la existencia de restricciones que provienen más bien del entorno económico e institucional y que pueden impedir –o, por el contrario, fomentar– la entrada al emprendimiento como alternativa al trabajo asalariado. Numerosos trabajos han recogido evidencia sobre restricciones de la más variada índole. Usualmente se mencionan como limitantes para la creación de nuevos emprendimientos la falta de financiamiento, la debilidad del ambiente regulatorio que limita la entrada de competidores en ciertos sectores, la existencia de obstáculos para acceder a la tecnología, entre otras¹⁸. Sin embargo, este tipo de restricciones operarían justamente en la dirección contraria a la evidencia encontrada para América Latina, donde a pesar de la conocida existencia de muchas de estas restricciones, también existen muchos emprendedores en lugar de solo unos pocos. Por lo tanto, la segunda parte de esta sección se ocupa de aquellas restricciones que estarían operando en la región no para limitar sino para fomentar la elección del emprendimiento (en particular, del microemprendimiento) por parte de un gran porcentaje

17. Ver el trabajo seminal de Lucas (1978). Además, y según la evidencia empírica y los trabajos teóricos, las habilidades empresariales incluyen distintas dimensiones asociadas con la capacidad gerencial, la disposición a tomar riesgos, la creatividad e innovación, entre otras (ver capítulo 1).

18. El capítulo 4 se ocupa en detalle de este tipo de restricciones, y analiza también el efecto que estas puedan tener sobre el perfil de crecimiento de los emprendimientos (y no solo sobre la decisión de crearlos).

La evidencia sugiere que los individuos con bajas habilidades para emprender y que se desempeñan como microempresarios, también cuentan con bajas aptitudes para desempeñarse en un trabajo asalariado bien remunerado.

de la población activa. Allí se analizan tres grupos de hipótesis: (i) la falta de oportunidades de empleo asalariado y los problemas de empleabilidad, (ii) las fallas del Estado (facilidad para saltarse regulaciones o evadir impuestos y formas de política social que incentivarían la informalidad), y (iii) las barreras que puede imponer la segregación social sobre la visibilidad de los bajos retornos a ser microempresario frente a los de otras ocupaciones.

Talento empresarial y microempresarios que no se convierten en empresarios

Buenas habilidades para manejar personal, situaciones de riesgo o incertidumbre, o para gestionar innovaciones son características que ayudan a obtener un alto retorno en las ocupaciones emprendedoras. La evidencia presentada en las secciones previas (ver también capítulo 2) muestra que los empresarios poseen, por lo general, indicadores relativamente altos de talento empresarial respecto de los asalariados. Sin embargo, los resultados hallados en la sección anterior también indican que en América Latina hay muchos individuos –aproximadamente tres cuartos de los microempresarios– que, al parecer, no poseen tales habilidades empresariales y que, en lugar de ser asalariados, son autoempleados o pequeños empleadores. ¿Cómo se explica que tanto individuos con bajas como con altas habilidades empresariales elijan emprender? ¿Por qué algunos emprendedores crecen mucho y otros, nada? Los enfoques tradicionales –como el de Lucas (1978)¹⁹ – que estudian la decisión de emprender no pueden dar una respuesta satisfactoria a estas preguntas; no obstante, los desarrollos más recientes sí dan pistas sobre las razones que subyacen a este fenómeno de coexistencia de emprendedores exitosos y de subsistencia. Por ejemplo, si se considera –tal como surge de la evidencia en la sección previa– que las personas con bajas habilidades para emprender también cuentan con bajas aptitudes para obtener un trabajo asalariado bien remunerado (y viceversa), el bajo costo de oportunidad implícito en la alternativa asalariada podría inducir a estos individuos a iniciar emprendimientos constantemente con la esperanza de que alguno tenga éxito y les dé retornos más altos que un salario (Poschke, 2012)²⁰. Esta situación podría agravarse si las condiciones generales de la economía provocan la contracción de la cantidad disponible de posiciones asalariadas relativamente bien remuneradas, ya que de esta manera bajaría aún más el costo de oportunidad de iniciar microemprendimientos²¹.

19. En estos modelos teóricos donde los individuos solo se distinguen entre sí por una única característica (su "talento" empresarial) existe un individuo "bisagra" (aquel a quien le resulta indiferente emplearse como trabajador asalariado o ser emprendedor) que tiene asociado un cierto nivel de habilidad. Muchos trabajos han estudiado los determinantes de que este individuo bisagra cuente con un menor o mayor talento empresarial (Guner *et al.* (2008); Amaral y Quintin (2010); Antunes y Cavalcanti (2007), entre otros). Sin embargo, este tipo de enfoques no puede explicar que existan, a la vez, emprendedores con muy bajo y con muy alto nivel de habilidad empresarial.

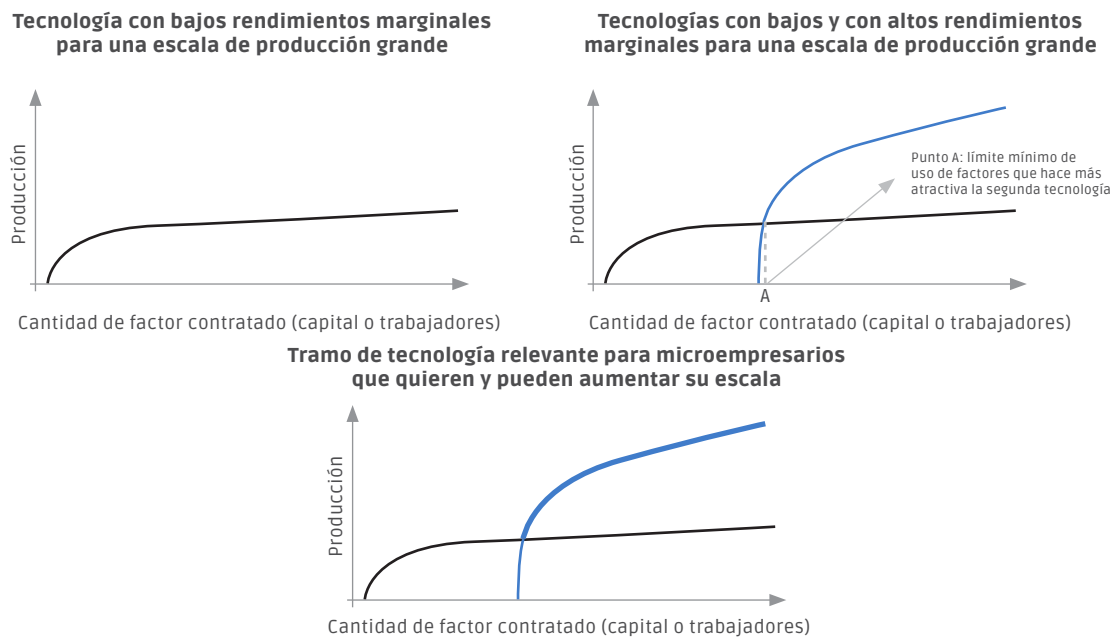
20. El mecanismo propuesto en Poschke (2012) dice que para niveles muy bajos de habilidad pesa más, en la decisión de emprender, el bajo costo de oportunidad que implica seguir "probandando suerte" hasta encontrar un proyecto aceptablemente bueno, que los potenciales beneficios derivados de cada proyecto en sí. En cambio, para niveles altos de habilidad, el factor principal que pesa en la decisión de emprender es la mayor capacidad para combinar factores productivos a gran escala, lo cual implica una alta productividad y rentabilidad esperada de cada proyecto.

21. Más adelante se muestra evidencia sobre este aspecto, analizando las transiciones ocupacionales sobre la base de encuestas de hogares de la región.

Ahora bien, una vez que el individuo con bajo talento empresarial decide emprender en lugar de trabajar como asalariado, se necesita entender si ese bajo talento empresarial podría limitar la oportunidad de que su negocio crezca, aun en ausencia de restricciones que provengan del entorno económico e institucional (p.e., disponibilidad de crédito). Banerjee y Duflo (2011) analizan esta hipótesis en un trabajo reciente que recopila variada evidencia sobre la existencia de emprendedores de subsistencia en el mundo en desarrollo. Su argumento principal se sustenta en la existencia de tecnologías productivas similares a las de la Figura 3.1, y en cómo estas pueden afectar la posibilidad de que un microemprendimiento se expanda. El panel izquierdo de la Figura 3.1 muestra una tecnología de producción con unos rendimientos marginales muy altos para niveles bajos de uso de factores productivos (es decir, las pequeñas adiciones de los factores agregan mucho a la producción y a los beneficios), los cuales, sin embargo, bajan mucho hasta hacerse casi nulos para un nivel mayor de uso de factores productivos. En otras palabras, en esta tecnología, contratar más capital o trabajo solo resulta atractivo (aumenta notablemente la producción y los beneficios) para niveles muy bajos de uso de factores, esto es, para una escala de producción muy reducida. Un ejemplo de este tipo de tecnología es una pequeña tienda de alimentos que cuenta con estanterías para colocar los productos por vender, pero que no tiene en inventario la mercadería suficiente para llenar estos es-

Una vez que un individuo con bajo talento empresarial decide emprender, ese bajo talento, aun en ausencia de otras restricciones, limitará las posibilidades de crecimiento futuro del negocio.

Figura 3.1 Tecnologías productivas para microempresarios



Fuente: elaboración propia con base en Banerjee y Duflo (2011).

Muchos microempresarios que son liberados de las restricciones de acceso al financiamiento terminan no expandiendo su escala ni sus beneficios, es decir, no adoptan tecnologías más productivas.

tantes; conseguir la mercadería necesaria haría aumentar mucho los beneficios (de vender nada a vender algo) pero sucesivas adiciones de inventarios ya no aumentarían las ventas de igual manera. Este ejemplo coincide con los fabulosos retornos a pequeñas adiciones de capital encontrados en estudios previos (p.e., ver de Mel *et al.*, 2008).

El panel derecho de la Figura 3.1 agrega una segunda tecnología, que recién comienza a ser más rentable que la primera si se puede contratar al menos una cantidad de factores igual a la del punto A. La hipótesis de que esta segunda tecnología existe y está disponible para todos los microempresarios, pese a que muchos de ellos no la adoptan, concuerda con el argumento del economista de Soto que señala la presencia de restricciones de acceso al financiamiento para poder desarrollar el potencial de los micronegocios (de Soto, 1989). Sin embargo, y como muestra la evidencia resumida en el Recuadro 3.3, muchos microempresarios que son liberados de tales restricciones de acceso al financiamiento no expanden la escala de sus negocios ni sus beneficios, es decir, al parecer prefieren no adoptar este segundo tipo de tecnología.

Lo más probable es que la adopción de la nueva tecnología mostrada en el panel derecho de la Figura 3.1 solo sea preferida por aquel emprendedor que cuenta con una motivación, un empuje, o que posea habilidades especiales que le permitan controlar y rentabilizar, de manera eficaz, la mayor escala asociada a ese salto tecnológico. Además, la adopción de esta tecnología más productiva puede requerir de financiamiento extra, al cual no siempre se tiene acceso. Recuérdese el ejemplo de la tienda de alimentos: la nueva tecnología podría incluir, entre otros cambios, refrigeradoras o máquinas especiales para procesar carnes o fiambres, la ampliación del local para incorporar una verdulería con productos frescos obtenidos diariamente a través de proveedores específicos. Todas estas modificaciones en la forma de vender de una tienda de alimentos implican más factores de riesgo, la gestión de más recursos humanos y de más redes de contactos con proveedores o potenciales clientes.

Con el fin de tomar efectivamente el control de la tecnología superior, el emprendedor debe contar, además de acceso al financiamiento, tanto con unas habilidades empresariales especiales –que le permitan lidiar con el mayor riesgo y con más empleados– como con un horizonte de planeamiento de más largo plazo, ya que muchos de los beneficios asociados a la nueva tecnología se darán quizá recién luego de un período

(continúa en la página 138)

Recuadro 3.3 ¿Qué les falta a los microempresarios para crecer?

Evidencia experimental sobre las verdaderas trabas al crecimiento de las microempresas

Existe un amplio debate acerca de las razones por las cuales los pequeños emprendedores de países en desarrollo no logran expandir su escala o sus beneficios. En particular, no se sabe a ciencia cierta si las trabas se deben a la falta de acceso a instrumentos de ahorro y financiación; si se trata de una falta de capacidad em-

presarial general que pueda revertirse a partir del entrenamiento; si la mano de obra que deberían contratar es demasiado costosa para los bajos niveles de productividad reinantes; o si, por ejemplo, existen barreras burocráticas de registro o formalización que impiden la deseada expansión de la escala. Por otro lado, hay quienes argumentan que esa expansión de escala puede, en realidad, no ser tan deseada (Banerjee y Duflo, 2011). Además, también se sostiene que todas las restricciones antes mencionadas pueden combinarse e impedir el crecimiento de la mayoría de los pequeños emprendimientos en las economías en desarrollo.

Para comenzar, se analiza el tema del financiamiento. En primer lugar, recuérdese que se ha demostrado la existencia de muy altos retornos del capital físico en unidades productivas pequeñas de países pobres (de Mel *et al.* 2008; 2010); es decir, agregar capital allí sería beneficioso para los productores, ya que los costos del financiamiento suelen ser menores que los retornos de las inversiones que pueden lograrse con él. Sin embargo, aun luego de relajarse (experimentalmente) las restricciones de financiamiento en muchos casos, las decisiones de contratar más factor capital no se toman o, cuando se toman, no terminan aumentando verdaderamente los beneficios de los emprendimientos (p.e., ver Fafchamps *et al.* [2012] para el caso de microemprendimientos de subsistencia manejados por mujeres en Ghana, o McKenzie [2012] para el caso de emprendimientos en Sri Lanka). Esto es, dichos negocios no estarían realmente restringidos en cuanto al acceso al financiamiento. Ahora bien, existe otra serie de resultados que sí avalan la presencia de restricciones financieras que, una vez relajadas, permiten materializar una expansión, aunque quizá modesta, de la producción y hasta de los beneficios (Banerjee y Duflo, 2012; Dupas y Robinson, 2012).

Respecto de la falta de capacitación y las habilidades empresariales, la evidencia también es mixta, ya que existen evaluaciones con impactos de muy diversa índole que impiden generalizar por qué en algunos casos la capacitación fue exitosa y por qué en otros no (McKenzie y Woodruff, 2012). Una conclusión medianamente general sobre este tema afirma que, de existir, los efectos positivos son modestos y se darían más en un contexto de capacitación con reglas básicas (*rules of thumb*). Sin embargo, todavía se desconoce cuál es la sostenibilidad en el tiempo de estos resultados.

Diversas evaluaciones se han encargado de estudiar el tema de las trabas administrativas al registro y la formalización de pequeñas empresas, y han encontrado, por ejemplo, efectos nulos de la formalización sobre el crecimiento de las microempresas ya existentes, aunque posiblemente positivos sobre los nuevos emprendimientos (Bruhn, 2011; Monteiro y Assunção, 2012).

Asimismo, se ha experimentado sobre las restricciones de capital gerencial de quienes manejan microemprendimientos. Diversos trabajos analizan cómo la provisión de consejo especializado sobre las prácticas gerenciales afecta el uso de factores y la rentabilidad de pequeños establecimientos. Hasta el momento, los resultados no muestran efectos positivos de estas medidas e, incluso en algunos casos, los efectos son contrarios a los deseados. Karlan *et al.* (2012) argumentan que esto podría deberse a que la introducción de mejores prácticas gerenciales puede implicar, en el horizonte de evaluación de este tipo de intervenciones, un período de autoconocimiento de las propias habilidades y limitaciones que ocasionen que los resultados no se vean o aparezcan como negativos.

El problema de los emprendedores de subsistencia surge cuando ciertos individuos se ven forzados a emprender, pero carecen de las habilidades, las motivaciones o las posibilidades reales para planear a futuro la expansión de sus negocios.

Por último, reconociendo las múltiples dimensiones en que los microempresarios parecen estar limitados para lograr crecer, algunos estudios experimentales implementaron intervenciones en varios frentes: relajación de restricciones de financiamiento, subsidios a la contratación de la mano de obra y capacitación empresarial. Por ejemplo, McKenzie (2012) encuentra que este tipo de intervención combinada parece tener efectos sobre la escala de las microempresas (contratación de más factores productivos y mayores ventas), pero que no se mejoraron la rentabilidad ni el nivel de ingresos de los hogares dueños de estos negocios.

En resumen, todavía falta mucho por entender sobre la trama de restricciones que operan para limitar el desarrollo microempresarial. Quizá la pista venga dada por la selección de emprendedores en este tipo de actividades, aquellos que Banerjee y Duflo (2011) citan como los emprendedores “reacios” o “negados a crecer” y que, en este reporte, se incluyen en el grupo de emprendedores de subsistencia, que abarca a cerca de tres cuartos de la población de microempresarios de la región. Contar con las motivaciones correctas y con las habilidades empresariales y el capital humano apropiados para emprender podría ser el motor de arranque que dispare efectos positivos del tipo de intervenciones de política descritas antes.

Fuente: elaboración propia.

(viene de la página 136)

de meses o incluso de algunos años. Por ello, los emprendedores que carezcan de estas habilidades empresariales, o que por distintas razones no puedan visualizar un horizonte de planeación de largo plazo, no adoptarán estas tecnologías, incluso cuando estén plenamente a su alcance, es decir, aun cuando puedan acceder al capital necesario para implementarlas. Solo para aquellos empresarios con altas habilidades gerenciales y las motivaciones apropiadas –vale decir, con potencial–, la parte remarcada de la tecnología del panel inferior de la Figura 3.1 comienza a ser relevante en las decisiones de crecimiento del negocio. Para los demás –empresarios de subsistencia–, solo parece relevante el primer tipo de tecnología, mostrada en el panel izquierdo de la Figura 3.1.

Según esta visión, la razón por la cual muchos microempresarios no crecen y se convierten en empresarios está relacionada con su menor dotación de habilidades específicas para manejar negocios más grandes. El Recuadro 3.3 contiene evidencia empírica que respalda esta hipótesis y que señala que cuando se levantan una a una las potenciales restricciones al crecimiento de los microempresarios (o varias a la vez), pocas veces se logra que los pequeños emprendedores tomen el camino del crecimiento.

Sobre la base de lo expuesto en la sección anterior, en América Latina cerca de tres cuartos de los emprendedores estarían operando tecnologías como la del panel izquierdo de la

Figura 3.1, y difícilmente podrá esperarse de sus negocios un crecimiento dinámico, aun después de que se relajen posibles restricciones para la contratación de factores productivos, por ejemplo, de capital o trabajo (Recuadro 3.3). ¿Por qué, entonces, tantos individuos eligen ser microempresarios, cuando es tan probable que no puedan crecer y así obtener ingresos más altos y estables? El problema de los emprendedores de subsistencia parece surgir cuando ciertos individuos se ven forzados a emprender, pero carecen de las habilidades, las motivaciones o las posibilidades reales para planear a futuro la expansión de sus negocios. A continuación, se evalúan tres mecanismos que podrían estar forzando a muchas personas a elegir emprender bajo condiciones de subsistencia.

La opción del autoempleo puede resultar atractiva por sus posibilidades de obtener ingresos monetarios que, aunque bajos, son combinables con tareas domésticas o de autoproducción.

Fallas institucionales y condiciones de entorno que fomentan la entrada al microemprendimiento

La presente sección analiza los efectos de tres condicionantes del entorno sobre la decisión de iniciar una microempresa. El primero está relacionado con condiciones generales de la economía y del mercado laboral en los países en desarrollo, y destaca la importancia de la disponibilidad de oportunidades asalariadas en la toma de decisiones ocupacionales. El segundo muestra que ciertos condicionantes institucionales, o “fallas” del Estado, también pueden promover la entrada excesiva al microemprendimiento. El último factor del entorno analizado aquí relaciona los niveles de segregación social con las percepciones de los individuos acerca de los retornos al microemprendimiento y, en última instancia, también con sus decisiones ocupacionales.

Falta de oportunidades de empleo asalariado y problemas de empleabilidad

Como se mostró en el Gráfico 3.2, los autoempleados no profesionales no estarían en esa ocupación porque de esa forma obtienen mayores ingresos o una mayor satisfacción laboral que los individuos con otras ocupaciones; posiblemente estén optando por esta actividad por carecer de oportunidades asalariadas. La escasez de oportunidades de empleo asalariado puede evaluarse a partir de los salarios que podrían recibir muchos microempresarios actuales. De acuerdo con los resultados de las secciones anteriores, más del 70% de los microempresarios de subsistencia se parecen a los asalariados informales, y muestran, además, bajos valores para las variables *proxy* de productividad laboral (p.e., un bajo diferencial de ingresos por hora trabajada). Los salarios a los que pueden aspirar entonces el 70% de los microempresarios de subsistencia son tan bajos como los de los asalariados informales. Es decir, estos potenciales salarios son una señal de la menor empleabilidad de estos microempresarios, a quienes, dada su productividad, los empleadores ofrecerían pagos que incluso pueden no alcanzar los niveles de ingresos mínimos para la supervivencia. Si este fuera el caso, la opción del autoempleo puede resultar atractiva por sus posibilidades de obtener ingresos monetarios que, aunque bajos, son combinables con tareas domésticas o de autoproducción que brinden mejores estándares de vida que los que podrían obtenerse con una baja remuneración en un puesto asalariado.

Es posible que la depreciación de ciertas formas de capital humano durante el autoempleo se convierta en un obstáculo para conseguir un trabajo asalariado en el futuro.

Por otro lado, la “escasez” de oportunidades asalariadas como motor del autoempleo se evidencia en la reducida demanda de trabajo generada por la gran cantidad de empresas muy pequeñas que existen en América Latina (ver capítulo 2). Según varios autores (p.e., Banerjee y Duflo, 2011), es posible que la falta de oportunidades para encontrar posiciones asalariadas sea efectivamente una fuente de entrada forzada al emprendimiento en muchos países en desarrollo. La gran mayoría de empresas que existen en estos países no son lo suficientemente grandes o productivas como para demandar tanto trabajo como el número de personas que lo necesitan, ni para pagar salarios lo suficientemente altos como para convertir al empleo asalariado en una opción superadora del autoempleo.

Por otro lado, parte de la evidencia sobre trayectorias laborales que fuera resumida en el capítulo 2 indica que las trayectorias de los trabajadores por cuenta propia son consistentes con una entrada al autoempleo causada por la ausencia de alternativas asalariadas más atractivas. Por ejemplo, los datos sobre transiciones ocupacionales para distintos países de América Latina señalan que es más probable que los nuevos microemprendedores de la región provengan de situaciones de desempleo en comparación con regiones más desarrolladas. Además de la evidencia reseñada en el capítulo 2, trabajos anteriores (Bosch y Maloney, 2008) señalan que la entrada al autoempleo es contracíclica (aumenta cuando cae la actividad económica), lo que sugiere que durante las recesiones, algunos individuos eligen esta ocupación como refugio ante la falta de oportunidades asalariadas²².

Un tema íntimamente relacionado con la movilidad entre ocupaciones es la duración de un estado ocupacional en particular. Dada la vulnerabilidad de ingresos y las escasas posibilidades de acumular activos físicos o capital humano, que usualmente se asocian al autoempleo no profesional, una mayor duración en esta ocupación podría causar una erosión lenta pero de difícil reversión en el *stock* de habilidades que mejoran la empleabilidad en puestos asalariados. La evidencia del capítulo 2 sobre Argentina, Brasil y la República Bolivariana de Venezuela señala que si bien las tasas de entrada al autoempleo parecen reducirse cuando la economía genera más oportunidades asalariadas (expansiones), las tasas de salida de esta ocupación no se reducen. Esta evidencia es consistente con la idea de que, una vez dentro de las actividades de autoempleo, las personas no encuentran un camino llano hacia la salida, aun en condiciones generales de mercado que otorgarían posibilidades de empleo asalariado. Es decir, es posible que una depreciación de ciertas formas de capital humano (pérdida de “empleabilidad”) durante el autoempleo pueda convertirse en un obstáculo para conseguir un trabajo asalariado en el futuro.

22. Estudios anteriores para distintos países de América Latina han analizado la relación entre el ciclo económico y las transiciones ocupacionales, y han encontrado evidencia un tanto mixta. Por ejemplo, si bien Gasparini *et al.* (2012), en un análisis hecho para los casos de Brasil y Argentina, no arrojan evidencia sistemática de una relación entre ciclo y transiciones desde patrones hacia trabajo asalariado/autoempleo ni viceversa; Bosch y Maloney (2008) encuentran que las transiciones desde el trabajo asalariado formal hacia el autoempleo informal en México son un poco procíclicas, lo cual estaría indicando que los movimientos hacia estas últimas ocupaciones se dan más en períodos de bonanza, es decir, no estarían guiados por la “necesidad”. Por otro lado, el trabajo de Mondragón Vélez y Peña (2010) muestra que, para el caso de Colombia, la sensibilidad al ciclo en las ocupaciones no asalariadas (autoempleo o empleadores) es menor que la de los asalariados y que la fracción de autoempleados solo es sensible a cambios en la tasa de desempleo cuando esta baja.

En la ECAF 2012, se preguntó a los trabajadores por cuenta propia sobre la antigüedad en las actividades de autoempleo, y se obtuvo que más de la mitad de los no profesionales (el 53%) llevan más de 5 años en esa ocupación, mientras que alrededor de un tercio (31%) reportó llevar más de 10 años. Además, el 33% de estos autoempleados declaran que esta no es la primera vez que trabajan por cuenta propia²³. Ello quiere decir que las fracciones de autoempleados que se encuentran desde hace muchos años en esa situación ocupacional –y, por lo tanto, potencialmente expuestos a esa pérdida de empleabilidad– son muy grandes en la región.

A medida que los individuos tienen más edad, el trabajo por cuenta propia no profesional actuaría cada vez más como un refugio para los desempleados.

Al tener en cuenta las posibles diferencias en las transiciones a lo largo del ciclo de vida ocupacional (edad), emergen algunas conclusiones interesantes que también ilustran, aunque con limitaciones²⁴, cómo la falta de oportunidades asalariadas puede incentivar la elección del autoempleo. El Cuadro 3.7 muestra que, a medida que los individuos tienen más edad, el trabajo por cuenta propia no profesional actuaría cada vez más como un refugio para los desempleados, pues probablemente al envejecer se tienen más dificultades para encontrar un trabajo asalariado. Esto se hace evidente en los países de América Latina, pues la fracción de desempleados que opta por ser trabajador por cuenta propia aumenta para los grupos de mayor edad, mientras que para el caso de Estados Unidos esta fracción se mantiene prácticamente constante y en niveles muy bajos.

Por otro lado, todo el análisis anterior de movilidad ocupacional no muestra exactamente quiénes son los que transitan de una ocupación a otra. La pregunta central aquí es: ¿es la entrada al trabajo por cuenta propia la puerta para convertirse en empleador

Cuadro 3.7 Fracción de individuos desempleados que se convierten en autoempleados no profesionales al año siguiente, por grupos de edad en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos (promedios varios años)^{a/}

Grupos etarios	Argentina	Brasil	Venezuela, RB	Estados Unidos
Menores de 30 años	6	4	13	2
Entre 30 y 45 años	15	10	23	3
Más de 45 años	26	12	33	3

a/ Argentina, 2001-2002, 2006-2007, 2009-2010; Brasil, 2003-2004, 2008-2009, 2010-2011; Venezuela, RB, 2002-2011; Estados Unidos, 2005-2010.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012), Encuesta de Hogares por Muestreo de Venezuela (INE, 2002-2011) y *Current Population Survey (U.S. Census Bureau y U.S. Bureau of Labor Statistics, 2005-2010)*.

23. Esta evidencia avalaría al mecanismo que genera decisiones emprendedoras en la cola baja de la distribución de habilidad mostrado en Poschke (2012), ya que un tercio de los autoempleados no profesionales encuestados ha reincidido en la apuesta por una actividad independiente a pesar de su falta de éxito en la vez anterior.

24. Este análisis de las transiciones laborales en el ciclo de vida no es capaz de deshacerse de los efectos de cohortes que pueden estar presentes en los países analizados, sobre los cuales tampoco hay información certera que indique cuáles pueden ser la dirección de estos efectos o sus tamaños.

Los niveles educativos más altos son los que se asocian con mayores transiciones desde el empleo por cuenta propia hacia la categoría de empleador.

o patrón? Si la respuesta a esta pregunta es afirmativa, entonces no habría tanta preocupación acerca de la cantidad de autoempleados no profesionales en América Latina, y no podría pensarse en esta ocupación como un refugio ante la falta de oportunidades asalariadas. Sin embargo, cuando se analizan cuáles autoempleados tienen más oportunidades de convertirse en empleadores, es decir, qué características tienen los individuos que contratan empleados en sus negocios para que estos crezcan, se concluye que ellos no son precisamente los autoempleados no profesionales que tanto abundan en América Latina.

El Cuadro 3.8 muestra asociaciones entre algunas características individuales y la probabilidad de que los individuos que eran inicialmente trabajadores por cuenta propia pasen a ser empleadores o patrones al año siguiente, para los casos de Argentina y Brasil. La principal conclusión de este análisis es que los niveles educativos más altos son los que se asocian con mayores transiciones desde el empleo por cuenta propia hacia la categoría de empleador. No obstante, este mayor stock de educación formal

Cuadro 3.8 Características de quienes transitan de trabajadores por cuenta propia hacia empleadores en países seleccionados de América Latina (varios años)^{a/ b/}

Variable	Transición (entre un año y el siguiente) de trabajador por cuenta propia a empleador	
	Argentina	Brasil
Hombre	1,38 **	1,39 **
Edad: 30-45 años	1,63 ***	1,05
Edad: más de 45 años	2,35 ***	1,17
Jefe de hogar	1,07	1,33 **
Casado (o con pareja)	1,43 ***	1,67 ***
Tamaño del hogar	1,08 ***	1,04
Educación secundaria incompleta	2,12 ***	1,39 ***
Educación secundaria completa o superior incompleta	3,14 ***	1,97 ***
Educación superior completa	4,37 ***	3,22 ***
Número de observaciones	18.704	14.596
Pseudo R ²	0,041	0,037

a/ Argentina, 1999-2010; Brasil, 2002-2011.

b/ El cuadro reporta los coeficientes estimados por el modelo logit expresados en términos de ratios de riesgo relativo. El control no reportado en el cuadro es el logaritmo del PIB per cápita.

, * denotan diferencias estadísticamente significativas al 5% y 1%, respectivamente.

Fuente: elaboración propia con base en Gasparini *et al.* (2012).

no es la regla entre los autoempleados no profesionales de América Latina, ya que más de la mitad de ellos (el 54%, ver Cuadro 3.3) ni siquiera ha completado el nivel de educación secundaria. Es decir, esta evidencia también señalaría a la elección del autoempleo no tanto como un primer paso hacia la creación de emprendimientos de mayor envergadura, sino como un estado al que se acude para sortear al desempleo.

Fallas del Estado: facilidad para evadir o saltarse regulaciones y la política social que incentiva la informalidad

El exceso de microemprendimientos en América Latina puede interpretarse también como el resultado de un comportamiento estratégico de los individuos que quieren y pueden saltarse regulaciones públicas y evadir impuestos, pero aun así seguir disfrutando de una parcial protección social derivada de sistemas no contributivos (Levy, 2008; Pagés, 2010).

La posibilidad de evadir y la consecuente competitividad “artificial” que esto puede generar en ciertos proyectos productivos podrían facilitar que algunas personas con bajo talento empresarial se decidan a emprender, en lugar de ofrecerse en el mercado del trabajo asalariado. La evidencia sobre esta hipótesis no es concluyente, si bien existen trabajos que sugieren que este mecanismo sí podría ser un determinante de la entrada en el autoempleo informal (Maloney, 2004; Bosch y Maloney, 2008). Sin embargo, la facilidad para violar regulaciones o para evadir impuestos –que tiene que ver con un Estado incapaz de asegurar el cumplimiento de las leyes– podría afectar relativamente más otras decisiones distintas de aquella de la entrada al autoempleo informal. En particular, es probable que se vean afectadas las decisiones acerca del crecimiento de empresas pequeñas o medianas, un tema tratado en el capítulo 4. En efecto, si la debilidad del Estado impide que las empresas pequeñas y medianas crezcan, esto reforzaría la tesis analizada anteriormente de que la falta de oportunidades asalariadas es una fuente de creación de emprendimientos de subsistencia.

La introducción o expansión de formas de protección social basadas en esquemas no contributivos ha motivado la preocupación de que estas puedan modificar los incentivos relacionados con las decisiones de participación laboral o de búsqueda de empleo en los mercados formales, fomentando también el autoempleo o el emprendimiento de pequeña escala. La idea central indica que cuando la condición de beneficiario de la protección social se asocia con el estatus ocupacional (desempleo, trabajo asalariado informal o autoempleo informal), las cotizaciones con las que se financian las provisiones del sistema contributivo (que cubre a los trabajadores formales y se financian de sus contribuciones) pasan a ser consideradas como “impuestos” al trabajo formal, con los consecuentes efectos distorsivos sobre las decisiones de oferta laboral y de participación en los mercados laborales formales (Levy, 2008).

Varios estudios empíricos recientes encuentran alguna evidencia de este tipo de distorsiones para algunos países de América Latina. Por ejemplo, en el caso de los planes de

El exceso de microemprendimientos puede interpretarse también como resultado de un comportamiento estratégico de individuos que pueden saltarse regulaciones y evadir impuestos, pero aun así seguir disfrutando de una parcial protección social derivada de sistemas no contributivos.

Si bien ciertas fallas del Estado podrían incentivar a algunos individuos a convertirse en microempresarios, la magnitud de ese efecto no sería muy grande. Sin embargo, estas fallas pueden afectar mucho la expansión de emprendimientos más dinámicos, con el consecuente efecto sobre la creación de empleo.

emergencia para desempleados, se han encontrado efectos negativos sobre la participación laboral y efectos positivos sobre la tasa de informalidad (Gasparini *et al.*, 2009). Si este aumento de la informalidad se diera especialmente en el ámbito del empleo por cuenta propia, esta evidencia iría en consonancia con la idea de que ciertas políticas sociales pueden incentivar la creación de emprendimientos de subsistencia por medio de los cuales, si bien se obtienen niveles de ingresos bajos (asociados a su baja productividad), ello se ve compensado por la posibilidad de seguir percibiendo la ayuda social que complementa los ingresos de los hogares informales. Sin embargo, con frecuencia los estudios que encuentran este tipo de resultados se refieren a trabajadores informales en general, sin distinguir entre los que están en relación de dependencia (asalariados) de aquellos que son independientes (microempresarios).

Asimismo, existen otras formas de protección social sujetas a la condición en el mercado laboral, tales como la provisión de seguros de salud no contributivos o parcialmente subsidiados para trabajadores no cubiertos que, en algunos casos, han aumentado la duración de la informalidad o han incrementado la probabilidad de transitar hacia ocupaciones informales. La evidencia consistente con este fenómeno puede encontrarse para el caso del Seguro Popular en México (Aterido *et al.*, 2011) y también para las reformas en el sistema de salud en Colombia (Camacho *et al.*, 2009). En cambio, existen otros diseños de programas de asistencia social —especialmente, aquellos que conllevan un condicionamiento y están dirigidos a la niñez (transferencias condicionadas de ingreso) en zonas rurales— que son menos propensos a generar este tipo de malos incentivos (Alzúa *et al.*, 2010). Por otro lado, al pasar a ambientes más urbanos, los efectos de los programas de transferencias condicionadas de ingreso sí podrían interferir con las decisiones de los padres de los beneficiarios, contribuyendo posiblemente a una mayor entrada en el sector informal (Ribas y Veras Soares, 2011).

Si bien estas fallas del Estado son preocupantes y podrían llegar a incentivar a algunos individuos a convertirse en microempresarios, la heterogeneidad de los resultados empíricos descritos sugiere que la magnitud de tal efecto no es tan grande como para explicar una parte significativa del fenómeno del autoempleo en América Latina. Sin embargo, estas fallas del Estado pueden estar afectando de manera más importante la expansión de emprendimientos más dinámicos, con el consecuente efecto sobre la creación de puestos de trabajo asalariado formales²⁵. Es decir, estas fallas de la política pública pueden retroalimentar el canal de una baja disponibilidad de oportunidades asalariadas, contribuyendo indirectamente al exceso de microemprendimientos en América Latina.

Segregación social que limita la visibilidad de los bajos retornos de ser microempresario

Al decidir sobre el tipo de ocupación preferida, una persona toma en consideración lo que percibe como costos y beneficios de las alternativas disponibles. Sin embargo, la

25. El capítulo 4 analiza estos temas.

percepción de los retornos ocupacionales puede verse opacada por situaciones de segregación socioeconómica que “sesguen” los valores de los costos y/o beneficios hacia lo que es más común observar entre los propios pares (familiares, vecinos, amigos, entre otros). Problemas similares de percepción pueden reducir la habilidad de los microempresarios para tomar decisiones de negocios que les permitan aumentar, aunque sea un poco, su escala y su productividad. Por ejemplo, se ha argumentado (Banerjee y Duflo, 2011) que existen ciertas barreras de información, de creencias y efectos psicológicos de la pobreza que limitan la visibilidad o la valoración del rendimiento marginal de pequeñas inversiones que sí están al alcance de los microempresarios de subsistencia y que explicarían, en parte, su reducida escala y baja productividad²⁶.

Estas situaciones, que alejan las percepciones de lo que son los retornos que rigen en los mercados laborales, pueden ser más frecuentes cuando estos mercados no son capaces de dispersar en toda la población las señales correctas sobre los retornos de distintas ocupaciones. Si este tipo de problemas de información está presente, los individuos potencialmente más perjudicados serían aquellos que eligen las ocupaciones más vulnerables por verse rodeados, en su entorno, de personas con ese mismo tipo de ocupaciones —es decir, aquellos que viven más segregados—, a pesar de que otras oportunidades laborales pudieran estar disponibles y ofrecer mejores perspectivas, aunque no visibles, para ellos.

Para evaluar la presencia de este mecanismo, y como parte de los trabajos de base para este reporte, se realizó un estudio experimental con provisión de información²⁷ sobre los retornos relativos de distintas ocupaciones y también, sobre retornos a la inversión en educación superior²⁸. La población objeto de este experimento estuvo conformada por alumnos del último año de la educación media en la ciudad de Córdoba (Argentina). La elección de esta población de estudio obedece a que el rango de los 17-18 años es una edad clave en el ciclo de vida ocupacional por tratarse del momento más común para la decisión de entrada en el mercado laboral y/o de continuación con la educación formal (educación superior).

En el estudio, se incluyeron 50 escuelas secundarias (mitad públicas y mitad privadas), y alrededor de 2.000 alumnos. En la intervención, se realizó una encuesta complementaria, donde se relevaron (antes de la intervención) datos básicos del estudiante y de su entorno (edad, barrio, educación y ocupación de los padres, entre otros); redes de contacto dentro del aula (cinco compañeros de clase con los que se comparte más tiempo); conocimiento sobre las condiciones laborales vigentes en distintas ocupaciones y para distintos perfiles educativos (salarios y condiciones de formalidad y estabilidad laboral); y un test de características psicológicas relacionadas con la capacidad emprendedora

Existen barreras de información, de creencias, y efectos psicológicos de la pobreza que limitan la visibilidad o la valoración del rendimiento de pequeñas inversiones que sí están al alcance de los microempresarios, y que explicarían, en parte, su reducida escala y baja productividad.

26. Kappler y Love (2011) resumen los trabajos recientes sobre los efectos de las barreras de información en el acceso al crédito por parte de emprendedores de todo tipo.

27. La intervención se realizó en colaboración con la ONG *Junior Achievement* que trabaja, desde hace años, en coordinación con el Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba. Los detalles de este experimento pueden encontrarse en Berniell (2013).

28. Varios trabajos han mostrado recientemente la importancia de la información escasa o inapropiada como limitante para la toma de importantes decisiones de inversión, de ahorro y hasta de adopción tecnológica (Jensen, 2010; Nguyen, 2008; Dinkelman y Martínez, 2011; entre otros).

En barrios muy pobres, los jóvenes ven una alta presencia de deserción escolar, muy pocos universitarios y mucho autoempleo informal. Lo contrario ocurre en los barrios ricos.

(idéntico al utilizado en la ECAF 2012). Luego de la intervención, se relevaron datos sobre la percepción de la valoración social de las actividades emprendedoras; se realizaron preguntas sobre las intenciones ocupacionales y educacionales del estudiante a corto y mediano plazo; y se exploraron las expectativas de ingresos a futuro, entre otras.

El perfil de escuelas y alumnos participantes incluyó un amplio espectro de características socioeconómicas, lo cual es fundamental para analizar la problemática de los distintos contextos en la formación de las percepciones sobre retornos ocupacionales y educativos. Por ejemplo, la muestra incluyó un 11% de estudiantes que viven en barrios muy pobres (con tasas de necesidades básicas insatisfechas [NBI] superiores al 20%) y un 12% que viven en barrios muy ricos (con tasas de NBI inferiores al 1%)²⁹. Los estudiantes en cada uno de estos grupos ven entre sus pares y adultos ejemplos muy distintos de lo que pueden ser las trayectorias laborales y educativas. Así, en los barrios muy pobres, hay una alta incidencia de deserción escolar, muy pocos estudiantes universitarios o adultos graduados de este nivel, muchos autoempleados no profesionales, entre otros casos. Lo contrario se observa en los barrios ricos.

Cuadro 3.9 Valores promedios de los índices^{a/} de aptitudes/actitudes para el emprendimiento, según el nivel socioeconómico de los barrios de los estudiantes encuestados en la ciudad de Córdoba, Argentina (2012)

Tipos de barrios ^{b/}	Nivel socioeconómico bajo	Nivel socioeconómico medio	Nivel socioeconómico alto
Orientación al logro	3,5	3,4	3,5
Autonomía	3,8	3,8	3,7
Locus de control	3,7	3,7	3,8
Innovación y creatividad	3,1	3,2	3,3
Autoeficacia	4,5	4,4	4,4
Capacidad multitareas	3,0	2,9	2,7

a/ Escala de 1 a 5.

b/ Los barrios con bajo nivel socioeconómico son los del cuarto cuartil de la distribución de tasas de NBI, los de nivel medio son del segundo y el tercer cuartiles, y los barrios de alto nivel socioeconómico son los del primer cuartil.

Fuente: Berniell (2013).

Los datos de la encuesta sugieren que si bien los estudiantes pertenecientes a distintos entornos no parecen diferir sistemáticamente en los denominados “rasgos psicológicos” (ver Cuadro 3.9) que afectarían su capacidad emprendedora, sí difieren en otras cues-

29. Sobre la base de información a nivel de distrito censal del Censo Provincial de Población y Vivienda 2008 (CPPyV 2008) de la provincia de Córdoba (Argentina).

tiones fundamentales relacionadas con sus perspectivas ocupacionales. Por ejemplo, sus percepciones sobre los retornos relativos al emprendimiento son distintas, ya que los alumnos de nivel socioeconómico más alto perciben unos mayores retornos relativos asociados a las actividades empresariales, aunque la percepción sobre los ingresos promedios de los profesionales universitarios no difiere de manera notoria (ver panel izquierdo y panel derecho del Gráfico 3.4 p. 148). Además, los alumnos provenientes de ambientes más pudientes también perciben crecimientos de ingresos más altos a lo largo del ciclo de vida para las actividades empresariales (emprendedores empleadores), contrario a lo que se observa en el caso de alumnos de menores niveles socioeconómicos (ver panel inferior del Gráfico 3.4).

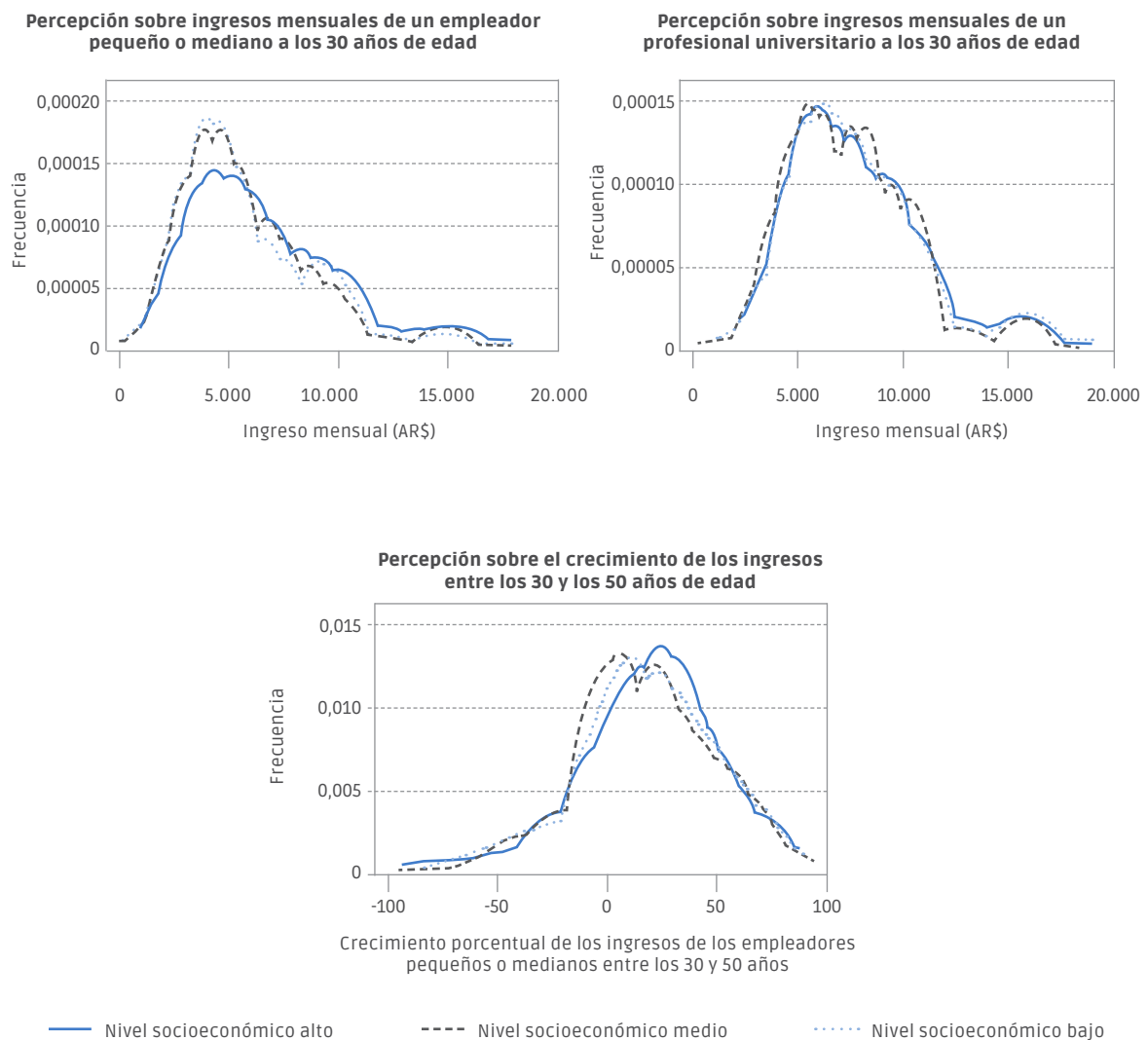
Por otro lado, los alumnos también difieren por nivel socioeconómico en sus planes ocupacionales a mediano plazo (hacia los 30 años de edad) y de inversión en educación superior a corto plazo (para el año siguiente, una vez graduados). Los alumnos de mayor nivel socioeconómico declaran, en mayor proporción, querer ser empresarios y continuar estudiando en la universidad en comparación con lo que declaran los alumnos que provienen de hogares con menor nivel de ingreso. Otra diferencia interesante señala que los alumnos de barrios más pobres revelan una menor confianza en sí mismos, en términos de menores expectativas relativas sobre el propio futuro laboral, respecto a aquellos con ingresos más altos. Los alumnos relativamente más pobres suponen que tendrán salarios menores en el futuro y reportan una mayor certeza acerca de la posibilidad del desempleo en el futuro.

El experimento realizado en estas escuelas de Córdoba incluyó la provisión de información (a través de un video) proveniente de estadísticas reales del mercado laboral³⁰ que mostraba en detalle los retornos ocupacionales (de ser autoempleado, asalariado o empleador) y los retornos de la educación superior. Los resultados de la intervención señalan que la “nueva” información produjo una reducción en la intención de ser autoempleado (la ocupación más vulnerable de todas), especialmente para aquellos hijos de padres no empresarios. También provocó un aumento en la intención de ser empleador y una mejora en las expectativas sobre los propios ingresos futuros, en la valoración social sobre las actividades empresariales y en la percepción general de mejores oportunidades laborales para los jóvenes en el futuro. Además, se encontró evidencia sobre los diferentes impactos de la información según el entorno socioeconómico de los alumnos (efectos heterogéneos). Asimismo, las diferencias halladas son consistentes con la hipótesis que relaciona la segregación con el acceso limitado a información relevante para la toma de decisiones ocupacionales.

El experimento realizado en escuelas señaló que la nueva información sobre retornos ocupacionales redujo la intención de ser autoempleado, con diferencias entre estudiantes que son consistentes con una relación entre la segregación y el limitado acceso a información relevante para las decisiones ocupacionales.

30. La información se obtuvo de la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. La información sobre retornos ocupacionales incluyó: los menores ingresos promedios de los autoempleados, en comparación con los de los asalariados en relación de dependencia y con los de los empleadores con emprendimientos pequeños, medianos o grandes; el mayor riesgo (o inestabilidad de ingresos) asociado a las actividades empresariales; el casi nulo crecimiento de los ingresos a lo largo de la vida laboral para el caso de los autoempleados, en comparación con un crecimiento moderado para los asalariados y un crecimiento mucho mayor para el caso de los empresarios; la complementariedad entre la educación universitaria y los retornos obtenidos en cualquiera de las ocupaciones.

Gráfico 3.4 Diferencias en las percepciones de retornos a la empresariedad y a las profesiones universitarias, según el nivel socioeconómico^{a/} de los estudiantes encuestados en la ciudad de Córdoba, Argentina (2012)



a/ Los barrios con bajo nivel socioeconómico son los del cuarto cuartil de la distribución de tasas de NBI, los de nivel medio son del segundo y el tercer cuartiles, y los barrios de alto nivel socioeconómico son los del primer cuartil.

Fuente: Berniell (2013).

Sin embargo, el experimento también señaló que los estudiantes que más aumentaron sus intenciones de convertirse en empresarios o empleadores (la ocupación con los mejores retornos promedios y el mayor crecimiento a lo largo de la vida laboral) provenían de entornos socioeconómicos de nivel medio y alto, mientras que los de entornos más pobres no aumentaron su disposición a convertirse en empleadores ante la nueva información. Probablemente los jóvenes de entornos menos favorecidos conocen que para convertirse en empleadores necesitan contar con varios instrumentos de los que tal vez carezcan, por ejemplo, el acceso al financiamiento o la disponibilidad de una red de contactos apropiada para iniciar un negocio. Es decir, este tipo de impacto heterogéneo señala la presencia de otras restricciones más fundamentales que el mero desconocimiento sobre el retorno de cada ocupación.

CONCLUSIONES

Hay muchos emprendedores en América Latina, pero la mayoría de ellos manejan una escala pequeña y muestran un bajo dinamismo en lo que respecta a la generación de nuevos puestos de trabajo. Además, entre estos microempresarios, alrededor de tres cuartos pueden ser catalogados como emprendedores de subsistencia, y solo un cuarto de ellos como emprendedores con potencial de crecer, los mismos que podrían generar más empleo e innovar para contribuir a aumentar la productividad.

Muchos microempresarios son trabajadores por cuenta propia, especialmente no cualificados. En este capítulo se encuentra que estos autoempleados tienen ingresos por hora trabajada y niveles de satisfacción laboral muy similares a los asalariados informales y bien por debajo de los niveles de los asalariados formales y los empleadores medianos o grandes. A partir de esta evidencia, resulta difícil sostener que el autoempleo es una ocupación preferida ante otras posibilidades, como por ejemplo, el empleo asalariado formal.

Cabe preguntarse por qué la mayoría de autoempleados y pequeños empleadores, que no tienen posibilidades de crecer ni de ganar salarios más altos y que no reportan mayores niveles de satisfacción que los asalariados, han escogido ser microempresarios. En el capítulo se analizaron las causas tras este fenómeno de entrada masiva en la microempresarialidad, y básicamente se encontró que la falta de oportunidades asalariadas reales y los bajos niveles de empleabilidad (baja productividad laboral) de muchos microempresarios impulsan esta entrada al emprendimiento. También se analizó cómo la incapacidad de los Estados de la región para establecer un sistema de impuestos y de provisión de protección social que mejore el atractivo de las posiciones asalariadas puede estar interfiriendo en estas decisiones ocupacionales. Por otro lado, se estudió cómo las limitaciones impuestas por ciertas barreras informativas, de aspiraciones y de creencias derivadas de la presencia de altos niveles de segregación social –comunes en muchos países de América Latina– pueden cumplir también un papel promotor de la entrada excesiva al microemprendimiento.

La mayoría de las hipótesis analizadas relacionan la razón de ser del microempresario de subsistencia con un bajo nivel de capital humano y con trayectorias laborales informales de larga duración. Reducir el impacto de estos factores en la decisión ocupacional de los individuos parece clave para poder evitar el emprendimiento de subsistencia. Sin embargo, esta es una tarea muy difícil, especialmente porque más de la mitad de los emprendedores de subsistencia ya tienen más de 40 años de edad. De todos modos, las medidas para aumentar el bienestar de estas personas y de sus familias deben tener en claro el aspecto intergeneracional. La transmisión de padres a hijos de estos magros resultados ocupacionales puede ser muy fuerte, por lo que, aunque difícil, resulta esencial que la política pública ayude a estabilizar los ingresos familiares, básicamente mejorando el acceso a posiciones asalariadas para los jefes de hogar. Asimismo, es fundamental asegurar que los niños en esas familias puedan disfrutar de opciones de formación y de primera inserción laboral mejores a las que accedieron sus padres. La tarea de proveer fuentes de ingresos más estables dependerá, en buena medida, de la capacidad de las empresas más grandes para generar empleo asalariado que absorba a estos nuevos trabajadores (ver capítulo 4). Sin embargo, esto también dependerá de que se logre aumentar la empleabilidad de los actuales emprendedores de subsistencia –que, como mucho, es similar a la de los asalariados informales– con el objetivo de hacerlos más atractivos para los potenciales empleadores.

Por otro lado, del análisis realizado se desprende que alrededor de un cuarto de los microempresarios tienen algún potencial de crecer. Esta no es una fracción menor, ya que si cada uno de estos microempresarios creara por lo menos un puesto de trabajo, pese a que probablemente la productividad agregada no se vería muy beneficiada, sí podrían obtenerse resultados positivos en términos de la generación de empleo asalariado de mejor calidad para, por ejemplo, los actuales emprendedores de subsistencia.

El preocupante panorama de gran parte de los microempresarios en América Latina señala la urgencia de generar un mayor caudal de conocimiento sobre el comportamiento de este grupo heterogéneo de emprendedores. Las políticas públicas dirigidas tanto a mejorar la empleabilidad de los microempresarios de subsistencia como también aquellas que buscan identificar y promover a los microempresarios con potencial de crecimiento necesitan de estos esfuerzos adicionales para poder entender de manera más completa las razones de ser y el potencial de desarrollo de los pequeños emprendedores en la región.

A large, light blue, stylized number '4' is positioned in the lower-left quadrant of a large blue triangle. The background of the entire page features a geometric design with overlapping triangles in shades of blue, grey, and white.

**Transformación productiva
y empresas de calidad**



Transformación productiva y empresas de calidad¹

INTRODUCCIÓN

Una de las grandes interrogantes del desarrollo económico es por qué unos países son más ricos que otros. La visión optimista de la convergencia –según la cual la dinámica de acumulación de capital y de difusión tecnológica favorecería el cierre de estas brechas– ha sido puesta en duda a partir de la experiencia de América Latina, región que en las últimas décadas ha tenido un retroceso en sus niveles relativos de PIB por habitante². Pareciera existir un consenso sobre el hecho de que la raíz de este problema de desarrollo se encuentra en la evolución de la productividad agregada (Restuccia, 2012; Pagés, 2010).

La productividad de una economía³ –que mide la eficiencia o calidad con que las sociedades combinan sus recursos para producir bienes y servicios– es un concepto complejo cuyo entendimiento precisa de una visión que haga énfasis en la empresa y su funcionamiento. En esencia, el análisis requiere entender dos fenómenos que, a su vez, responden a una multiplicidad de factores, tanto particulares a cada firma como vinculados con el entorno en el que estas se desenvuelven.

El primer fenómeno es la forma en que se asignan los recursos entre las empresas existentes. En efecto, en la medida en que existan diferencias en el retorno de los factores entre distintas unidades productivas –aun si se mantiene constante la eficiencia con que cada unidad productiva opera–, habría ganancias en la producción total al trasladar recursos hacia donde sus retornos sean mayores. Algunos estudios recientes han documentado grandes diferencias en el retorno de los factores entre establecimientos, especialmente en las regiones menos desarrolladas, incluida América Latina (Hsieh y Klenow, 2009; Pagés, 2010). Esta dispersión refleja, entonces, una mala asignación de trabajo y capital con importantes costos en términos de la productividad de la economía⁴.

1. La elaboración de este capítulo estuvo bajo la responsabilidad de Fernando Álvarez y la asistencia de investigación de Carlos Catanho y Mariana Urbina.

2. Entre 1960 y 2009, el PIB per cápita de la región, relativo al de Estados Unidos, pasó del 30% al 23%. Asimismo, entre los años 1960 y 2000, el producto por trabajador pasó de ser 2,5 veces el de Asia a apenas el 73% (Restuccia, 2012).

3. Para reflejar la productividad agregada de la economía suelen emplearse medidas, como el producto por trabajador. Sin embargo, es importante destacar que estas medidas pueden variar debido a cambios en el acervo de capital, entre otros, sin que varíe la calidad con la que se usan los factores en su conjunto. Esto contrasta con la productividad total de los factores, medida que refleja más integralmente la eficiencia con que las sociedades emplean la totalidad de sus factores productivos.

4. Por ejemplo, se encuentra que al reasignar el capital y la mano de obra existentes entre las distintas empresas, la productividad agregada de la mayoría de los países de la región podría aumentar entre un 50% y un 60% (Pagés, 2010).

El segundo fenómeno se asocia con la productividad o eficiencia con que todas y cada una de las unidades productivas operan. Esta distribución de productividades es un elemento que evoluciona, por un lado, como resultado de un continuo proceso de selección originado en la entrada y salida de empresas y, por el otro, por cambios en la productividad de las empresas que sobreviven. Entender este fenómeno requiere entonces, explorar cómo y por qué las firmas se crean, cuáles son las características de sus fundadores, cuántas y qué firmas dejan de existir, cómo se organizan y cómo evoluciona su gestión, entre otros procesos.

Aunque el problema de la asignación de factores entre unidades productivas es importante, estudios recientes sugieren que las diferencias en la distribución de productividades determinan la mayor parte de la brecha de productividad agregada entre países (Hsieh y Klenow, 2012). Por tal razón, este capítulo se concentra en entender este segundo fenómeno; con ello, complementa una visión que enfatice la eficiencia con que las sociedades asignan factores productivos entre firmas. Obviamente, y en virtud de su importancia, en el presente capítulo también se discutirán algunas referencias al problema de asignación de factores.

El capítulo tiene algunos rasgos distintivos que conviene adelantar. En primer lugar, se centra en unidades productivas empleadoras típicamente con potencial de innovar, crecer y crear valor. Por su naturaleza, el grupo de empresas bajo análisis es bastante heterogéneo, incluyendo desde un pequeño productor de bombones artesanales hasta una gran empresa productora de automóviles, pasando por una empresa productora de *software*⁵. Como se ha visto en capítulos anteriores, la región se caracteriza por un exceso de microemprendimientos de subsistencia típicamente informales. Si bien este capítulo se enfoca en empresas empleadoras, reconoce la interacción entre ambos segmentos y, por ende, la necesidad de tener una perspectiva global. Por un lado, el poco dinamismo del sector empleador induce a parte de la población a refugiarse en el trabajo por cuenta propia. Por el otro, el autoempleo y la informalidad pueden constituir en sí mismos un lastre al desarrollo del sector empleador.

En segundo lugar, se reconoce que los emprendimientos son creados y operados por personas y que las características inherentes a ellas son importantes. Sin embargo, también se destaca que a medida que una unidad productiva madura, su productividad se aleja de los atributos del individuo-fundador y se torna más compleja, dependiendo de una serie de factores de diversa naturaleza. Finalmente, el presente capítulo ofrece una perspectiva general, más que sectorial. Esto es, se enfatiza el argumento de que las economías emergentes presentan distorsiones que impiden el desarrollo de las unidades productivas en cualquier sector; en efecto, diversos estudios encuentran que las empresas en América Latina son relativamente pequeñas y poco dinámicas, independientemente del sector en el que operen (Bartelsman *et al.*, 2013).

A esta introducción le sigue una breve sección conceptual que analiza la conexión entre el emprendedor, la calidad de la firma, los procesos de selección y de asignación de factores

5. La heterogeneidad de este segmento puede motivar una separación entre empresas de alto crecimiento o gacelas y emprendimientos convencionales. Para los efectos del presente reporte, esta separación es innecesaria.

y la productividad agregada. Seguidamente, la tercera sección presenta algunos hechos estilizados relativos a la entrada y salida de empresas y al desempeño de las firmas sobrevivientes en América Latina. El análisis resalta la importancia de trascender la exploración de la magnitud de estos flujos y de enfocarse también en su contribución a la productividad de la economía. En este sentido, pareciera existir, en algunos casos, un proceso de salida relativamente menos oportuno y menos vinculado con la productividad. En términos de la dinámica de las empresas que sobreviven, se destaca su débil crecimiento como uno de los hechos más característicos de la región.

En la cuarta sección, se estudian algunos factores internos a la firma que determinan la creación, la evolución y el desempeño de las mismas. Los resultados sugieren que detrás de un emprendimiento de calidad existe un emprendedor con las aptitudes, la experiencia y las motivaciones correctas. Además de estas características propias del emprendedor, se encuentra que existe un rezago en términos de innovación y de implementación de buenas prácticas gerenciales.

La quinta sección estudia el papel que cumplen las condiciones del entorno. Dentro de los factores del entorno, la calidad de la mano de obra es un condicionante muy importante de la dinámica de la firma. En efecto, gran parte de las empresas en América Latina manifiestan que la calidad de la mano de obra es uno de los principales obstáculos para innovar y crecer. Adicionalmente, el análisis sugiere que las economías en desarrollo presentan una configuración caracterizada por un pobre funcionamiento de los mercados de capitales y por la existencia de fricciones microeconómicas de muy variada naturaleza que merman los incentivos de las firmas a tomar acciones que favorezcan el incremento de su productividad y, por ende, de su empleo. El análisis respalda la necesidad de hacer reformas para alcanzar la transformación productiva necesaria para superar la pobreza y mejorar la calidad de vida de los hogares de la región. Por último, la sexta sección presenta las consideraciones finales.

EL EMPRENDEDOR, LA EMPRESA CREADORA DE VALOR Y EL DESARROLLO ECONÓMICO

El emprendedor que es capaz de generar valor y bienestar constituye uno de los pilares del desarrollo de las economías modernas. Desde el influyente trabajo de Schumpeter (1934), se ha reconocido a la innovación como una manifestación esencial de la actividad emprendedora que, en cualquiera de sus formas, tiene el potencial de generar valor social. El emprendedor también crea valor al organizar la producción y la distribución de bienes y servicios⁶, obteniendo así el mayor provecho de los recursos existentes. Asimismo, la identificación de oportunidades y su consecuente explotación es otra actividad mediante la cual el emprendedor promueve el bien colectivo (Shane y Venkataraman, 2000).

6. Ciertamente, el rol creador de ideas y el de organizador de la producción no deben, necesariamente, recaer sobre el mismo individuo. Ciertas fallas de mercado pueden hacer que este sea el caso.

Las empresas de mayor tamaño son más productivas y son manejadas por los mejores talentos; en consecuencia, un criterio sencillo de separación podría basarse en el tamaño de la firma.

Por otra parte, dado que la acción de innovar, organizar la producción e identificar oportunidades ocurre en un entorno de incertidumbre, otro papel social que debe ejercer el emprendedor es asumir y manejar los riesgos inherentes a la actividad emprendedora (Knight, 1921). Finalmente, la empresa –representación concreta de la actividad emprendedora– puede constituirse en incubadora de nuevos proyectos productivos de calidad asociados con *spin-offs*.

Desafortunadamente, no todo emprendimiento cumple estas funciones de manera adecuada⁷. Determinar si un emprendimiento tiene potencial de generar valor o representa un emprendimiento de subsistencia no siempre es una tarea posible, debido a que este potencial se vincula con determinados atributos que no son observables. No obstante, muchos de estos se manifiestan, imperfectamente, en algunas variables observables. Por ejemplo, se ha argumentado que las empresas de mayor tamaño son más productivas y que son manejadas por los mejores talentos (Lucas, 1978); en consecuencia, un criterio sencillo de separación podría basarse en el tamaño de la firma⁸ (Eslava y Haltiwanger, 2012).

Se reconoce, sin embargo, que una clasificación basada en el tamaño de la empresa dista de ser una medida perfecta para captar a todos, y exclusivamente a los empresarios creadores de valor social. Así pues, algunas unidades productivas pequeñas, pero capaces de general valor, no estarán representadas en las bases de datos empleadas; mientras que otras, incluidas sobre la base de su tamaño, no necesariamente serán firmas que promuevan una asignación eficiente de recursos. En cualquier caso, parece razonable esperar que la capacidad de las firmas de generar valor y empleo se manifieste en una fase temprana de su ciclo, lo que destaca la importancia de la “huella” del emprendedor-fundador en la posibilidad de que este proceso de crear valor se concrete.

El objetivo de esta sección consiste en entender cómo se vinculan los atributos del emprendedor con la productividad de la firma, y esta con medidas de desarrollo económico, tales como el PIB per cápita y la productividad de la economía.

Desde el punto de vista conceptual, la productividad de una firma, planta o línea de producción representa una medida de qué tanta producción se obtiene a partir de un conjunto de insumos disponibles⁹. Un hecho estilizado es que existen enormes y persistentes diferencias en la productividad entre unidades productivas, incluso al interior de los sectores económicos (Syverson, 2011).

7. Una explicación de la existencia de firmas que no generan valor se ofrece en Baumol (1990). Políticas públicas mal diseñadas pueden también promover la supervivencia de firmas ineficientes.

8. En consecuencia, este capítulo se centrará principalmente en firmas cuyo tamaño supera cierto umbral. Esta selección responde también a limitaciones de información.

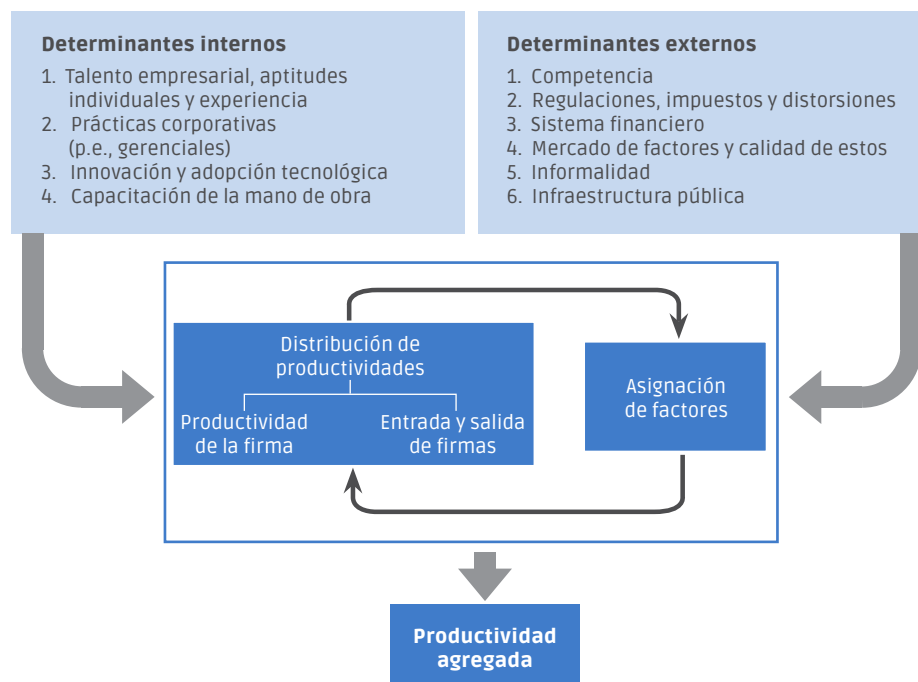
9. Como se ha comentado anteriormente, es necesario diferenciar entre la productividad de un factor individual (p.e., productividad del trabajo), medida por el ratio entre la producción y la cantidad empleada de este insumo, de la productividad total de los factores, medida que refleja más integralmente la eficiencia con que la firma emplea todos sus factores productivos. A menos que se especifique lo contrario, se empleará ‘productividad’ para referirse a esta última medida.

Por largo tiempo, ha sido del interés de los economistas entender qué hay detrás de esta heterogeneidad de productividades y cómo es posible que persistan en el tiempo. Investigaciones recientes, inspiradas en las ideas de Lucas (1978), han puesto énfasis en el talento empresarial. En el presente capítulo, se reconoce la importancia del talento empresarial como un factor originario de la productividad. Sin embargo, se enfatiza que a medida que la empresa crece, su productividad trasciende las aptitudes del dueño-fundador y se torna más compleja, convirtiéndose en una suerte de indicador compuesto, aunque es probable que las cualidades del empresario-fundador queden “marcadas” en la firma; incluso más allá de su permanencia en la unidad productiva¹⁰.

A medida que la empresa crece, su productividad trasciende las aptitudes del dueño-fundador y se torna más compleja.

La Figura 4.1 presenta algunos de los determinantes de la productividad a nivel de la empresa. Obsérvese que los determinantes se clasifican en dos grandes grupos: internos y externos. La figura también presenta los factores que entran en juego para determinar la productividad agregada de una economía.

Figura 4.1 Productividad de la firma y productividad agregada



Fuente: elaboración propia.

10. Esta idea concuerda con una perspectiva que entiende al emprendedor como alguien capaz de transformar un activo poco comercializable e inseparable del individuo (talento empresarial) en un activo que forma parte de la firma (capital organizacional). Mediante la creación de este capital organizacional, el emprendedor usa su talento para acumular un activo intangible, pero transable junto con la firma; con ello, el valor de la firma se incrementa al independizarse del talento empresarial (Oshima *et al.*, 2008).

Algunos estudios encuentran que, especialmente en países en desarrollo, existen importantes disparidades en estos retornos a nivel de las unidades productivas.

En el primer grupo, se encuentran los determinantes vinculados a las decisiones tomadas al interior de la firma. Entre ellos, se destaca el talento empresarial como un factor con características particulares, debido a su importancia en la dinámica de los otros factores y en la forma en que la empresa asimila los determinantes externos. El segundo grupo está representado por factores externos que están fuera del control de las firmas pero que influyen de manera decisiva en su productividad al afectar los incentivos y las capacidades de los empresarios a tomar determinadas acciones. Estos factores internos y externos son, a su vez, determinantes en la entrada y salida de empresas así como en la forma en que se asigna el capital, el trabajo y otros insumos necesarios para la producción entre las empresas existentes.

La Figura 4.1 también resalta los elementos centrales para entender la productividad global de la economía, raíz del problema de desarrollo de América Latina. Esta productividad agregada se puede definir de manera análoga a la de una firma; es decir, es una medida de la eficiencia con que una sociedad combina sus recursos disponibles para llevar a cabo la producción. Desde los trabajos pioneros de Robert Solow, y por algún tiempo importante, la productividad agregada se había obtenido como un residuo que reflejaba “una medida de nuestra ignorancia” sobre el problema de desarrollo económico. Afortunadamente, se han logrado importantes avances para develar esta “caja negra”, sustentados en un enfoque de abajo hacia arriba que lleva a la firma y su funcionamiento interno al centro del análisis. Más específicamente, desentrañar la productividad agregada de una economía requiere entender dos fenómenos interconectados.

El primero de ellos se asocia con la forma en que se asignan los factores productivos, por ejemplo, capital y trabajo, entre las diferentes empresas. En efecto, dada la distribución de productividades, la productividad agregada de un país puede ser mayor o menor en función de esta asignación. Idealmente, el retorno de cada factor –es decir, cuánto producto generaría una unidad adicional del factor en la firma– debería igualarse entre unidades productivas; de lo contrario, habría ganancia en el producto agregado de mover factores hacia unidades productivas donde sus retornos sean mayores. Desafortunadamente, algunos estudios encuentran que, especialmente en países en desarrollo, existen importantes disparidades en estos retornos a nivel de las unidades productivas (Hsieh y Klenow, 2009; Pagés, 2010).

El segundo fenómeno se refiere a la productividad de las diferentes unidades encargadas de llevar a cabo la producción de bienes y servicios. Esta distribución de productividades es, en esencia, un elemento dinámico que cambia de período en período tanto por variaciones en la productividad de las firmas existentes, –por ejemplo, por inversiones en capital organizacional– como debido a la selección que resulta de la creación de nuevas firmas y de la salida de firmas existentes. Las políticas e instituciones que afectan el entorno de negocios tienen implicaciones en la magnitud de estos flujos y en la efectividad de esta dinámica para promover una asignación eficiente de recursos en un proceso conocido como “destrucción creativa” (Bartelsman *et al.*, 2013).

En síntesis, además de explorar cómo se asignan los recursos entre diferentes unidades productivas, lo cual es un avance en sí mismo para entender la productividad agregada, es menester también explorar cómo se crean las unidades productivas, quiénes lo hacen, cómo están organizadas y cómo dicha organización evoluciona. Aún reconociendo la importancia que tiene la asignación de factores, este capítulo hace especial hincapié en entender la distribución de productividades, y su evolución y conexión con la asignación de aptitudes empresariales entre ocupaciones.

Para entender la productividad agregada, es menester explorar cómo se crean las unidades productivas, quiénes lo hacen, cómo están organizadas y cómo dicha organización evoluciona.

LA DINÁMICA DE LAS FIRMAS EN AMÉRICA LATINA: ALGUNOS HECHOS ESTILIZADOS

Las economías modernas se caracterizan por una intensa dinámica de nacimiento, transformación y muerte de las unidades productivas. Esta dinámica tiene importantes implicaciones para la asignación de los recursos económicos, incluido el talento empresarial y, por ende, para la productividad agregada. Esta sección muestra algunos hechos estilizados relativos a esta dinámica para la región. En primer lugar, se concentra en los procesos que determinan la selección (entrada y salida); luego, aborda el proceso de transformación de las firmas sobrevivientes, especialmente en lo que respecta a su tamaño. Finalmente, se plantea una reflexión relativa a la asociación entre el tamaño de la firma al nacer y algunas de sus características en su fase de madurez.

Entrada y salida de las firmas y la “destrucción creativa”

Al igual que los ecosistemas biológicos, un sistema económico lejos de ser estacionario se caracteriza por presentar un proceso de continua renovación, originado en grandes flujos de empresas que entran y empresas que salen del mercado cada período. Ha habido esfuerzos recientes orientados a contrastar estos patrones de entrada y salida entre diferentes países y a resaltar sus implicaciones para los cambios de productividad (Bartelsman *et al.*, 2013).

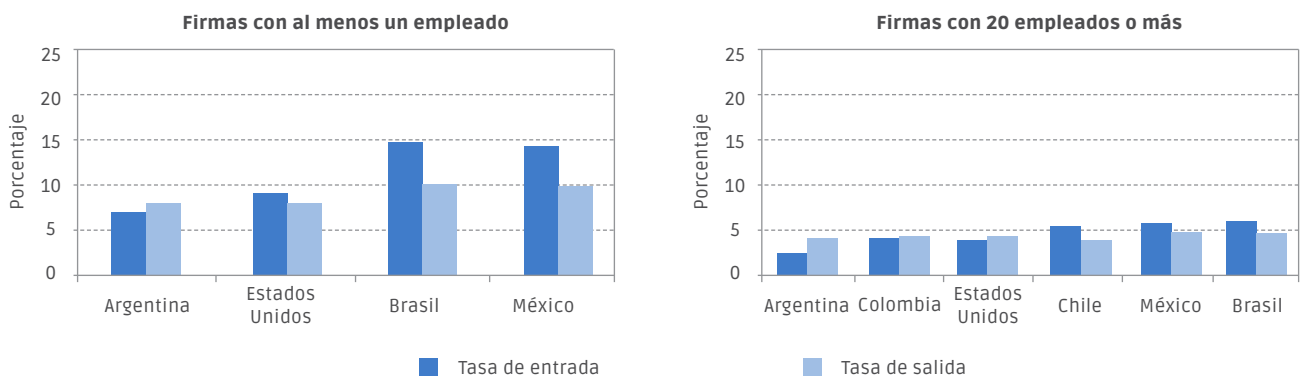
Considérese, por ejemplo, el Gráfico 4.1 (ver p. 160), tomado de Bartelsman *et al.* (2013), donde se presentan las tasas de entrada y de salida para empresas manufactureras en Estados Unidos y en algunos países de la región¹¹.

Se aprecia que los flujos de entrada y de salida son considerables. Si bien las tasas de entrada y salida son mayores cuando se incluye a las unidades más pequeñas (ver panel izquierdo), estos importantes flujos se observan incluso cuando el análisis se restringe a

11. Usualmente, las medidas de entrada y salida se hacen sobre la base de dos períodos. Sin embargo, en Bartelsman *et al.* (2013) se emplea una clasificación con base en tres períodos a fin de limitar el impacto que puedan tener los errores de medición. Específicamente, un “entrante en t ” será una unidad productiva que no existía en $t-1$, pero que existe en t y en $t+1$. Por su parte, un “saliente en t ” es una unidad productiva que existía en t y $t-1$, pero que ya no existe en $t+1$. Finalmente, un “continuable en t ” deberá existir en t y en los dos períodos adyacentes. La tasa de entrada se define como el número de unidades entrantes entre el total de firmas existentes en el período. Por su parte, la tasa de salida se define como las unidades que salen en proporción a la población de origen.

empresarios relativamente grandes (ver panel derecho). La región presenta una gran heterogeneidad. En Argentina, la tasa de *turnover*¹² se encuentra alrededor del 13%, apenas ligeramente por debajo de aquella de Estados Unidos. En contraste, en países como México y Brasil, las tasas de *turnover* se encuentran cercanas al 25%¹³.

Gráfico 4.1 Tasas de entrada y salida del sector manufacturero en países seleccionados (década de 1990)



Fuente: Bartelsman *et al.* (2013).

En otras palabras, la desaparición de unidades productivas es un hecho natural y puede contribuir a un sano proceso de renovación que favorezca la productividad. Sin embargo, es difícil sacar conclusiones claras sobre la calidad del proceso de selección a partir de los flujos de entrada y salida. Por ejemplo, una muy baja tasa de salida podría implicar la supervivencia de empresas ineficientes y la ausencia de renovación productiva, lo que puede ser contraproducente para el desarrollo económico. No obstante, una alta tasa de salida tampoco garantiza que el proceso de destrucción creativa sea efectivo toda vez que ciertos problemas pueden desconectar la salida de las firmas de su productividad intrínseca, incrementando la tasa de salida sin que haya mejoras en la asignación de recursos. Por ejemplo, algunos estudios encuentran que para empresas con niveles similares de productividad, la probabilidad de salida varía dramáticamente según el tamaño, lo que muy probablemente se vincula con las diferencias respecto del acceso al financiamiento entre firmas pequeñas y grandes (Pagés, 2010; Eslava *et al.*, 2009). En consecuencia, resulta de vital importancia explorar medidas que puedan dar luces sobre la calidad de este proceso de destrucción creativa.

12. El *turnover* se define como la suma de los flujos de firmas que entran y de firmas que salen.

13. Un hecho interesante es la alta correlación que existe entre las tasas de entrada y de salida al interior de una misma industria. En otras palabras, las industrias con altas tasas de salida tienen también altas tasas de entrada; especialmente en economías más maduras. Esto sugiere que tanto la entrada como la salida son parte de un mismo proceso de destrucción creativa, es decir, de reposición empresarial de firmas nuevas por firmas obsoletas. Vale destacar, sin embargo, que esta correlación parece ser más débil para la región. Mientras que para Estados Unidos la correlación contemporánea entre la entrada y salida al interior de sectores es de 0,82, el promedio para los países de la región bajo estudio es de 0,45, y varía desde 0,16 (Colombia) hasta 0,55 (Chile) (ver Bartelsman *et al.*, 2013). Esto sugiere que la dinámica de entrada y salida en la región implica, con relativa importancia, una recomposición de factores entre sectores económicos.

¿Cuál sería una dinámica deseada en este sentido? Desde el punto de vista de la entrada, sería ideal que esta solo ocurriera para emprendimientos capaces de generar valor. Desafortunadamente, esto es poco factible, debido a que el potencial de crear valor de un emprendimiento puede ser desconocido incluso por el mismo emprendedor. En algunos casos, simplemente resulta difícil discernir si una idea será buena –o si un producto gustará– antes de someterla a la “opinión del mercado”. Más aún, los potenciales emprendedores pueden tener poca claridad sobre sus verdaderas aptitudes empresariales hasta que experimentan en un emprendimiento concreto. Esta incertidumbre implica que inevitablemente entrarán algunos emprendimientos que al final del día no serán realmente productivos, y que esto no necesariamente debe considerarse un indicio de que el proceso de destrucción creativa es inadecuado. Todo esto impone, en el proceso de salida, la función de favorecer la pronta expulsión de las firmas más ineficientes.

La desaparición de unidades productivas es un hecho natural y puede contribuir a un sano proceso de renovación que favorezca la productividad.

¿Los países de la región operan según esta dinámica ideal? ¿Qué hay respecto a Estados Unidos, referencia usual de eficiencia productiva? El análisis que sigue explora esta situación a partir de la escasa información disponible.

Considérese, en primera instancia, el momento de la salida. El Cuadro 4.1 presenta las tasas de salida según el rango de edad para Estados Unidos, calculadas a partir de *Business Dynamics Statistics* (BDS), y para Colombia, reportadas en Eslava y Haltiwanger (2012), trabajo especialmente comisionado para este reporte¹⁴. Las primeras dos columnas muestran las tasas de salida para cada país, mientras que las últimas dos muestran las tasas de salida para cada grupo de edad, relativa a la tasa de salida de las firmas jóvenes (menores a cinco años)¹⁵.

Cuadro 4.1 Tasa de salida según edad en el sector manufacturero para establecimientos de más de 10 empleados en países seleccionados (promedio 1993-2007)

Rango de edad	Tasa de salida		Tasa de salida relativa a la tasa de salida de jóvenes	
	Estados Unidos	Colombia	Estados Unidos	Colombia
0 a 4	5,83	10,40	1,00	1,00
5 a 9	3,51	9,60	0,60	0,92
11 a 15	2,65	7,90	0,46	0,76
16 o más	2,35	6,20	0,40	0,60

Fuente: elaboración propia con base en Eslava y Haltiwanger (2012) y *Business Dynamics Statistics Data del U.S. Census Bureau* (2012).

14. Es preciso tener cautela al comparar las dos bases de datos. En particular, en Eslava y Haltiwanger (2012) no es posible seguir a los establecimientos cuando su tamaño es menor a los 10 trabajadores. En consecuencia, en este caso, una firma que pase de 12 a 8 trabajadores se reportará como si hubiese salido del mercado.

15. Como se verá más adelante, a principios de la década de 1990 Colombia experimentó una importante reforma estructural. El ambiente antes de las reformas probablemente favoreció la supervivencia de firmas que en un entorno más competitivo hubieran desaparecido, tal y como parece haber ocurrido, en buena medida, luego de la reforma.

La tasa de salida de empresas en Estados Unidos y Colombia, decrece con la edad; sin embargo, para Colombia la tasa de salida decrece menos rápidamente.

En ambos casos, la tasa de salida decrece con la edad, una cualidad deseada; sin embargo, para Colombia la tasa de salida decrece menos rápidamente. Por ejemplo, en Estados Unidos las unidades productivas de entre 5 y 9 años de edad tienen una tasa de salida que es 0,6 veces la tasa de salida de las firmas jóvenes. En contraste, para Colombia la tasa de salida de establecimientos entre 5 y 9 años de edad es 0,92 veces la de las firmas jóvenes. Más allá de la cautela necesaria en la interpretación de estos datos, la información sugiere que la salida de firmas ineficientes en algunos países de la región podría no ser lo suficientemente rápida.

Cuadro 4.2 Fuentes de crecimiento de la productividad laboral en países seleccionados (varios años)^{a/}

País	Crecimiento por:		
	Variación de la productividad de las firmas sobrevivientes	Entrada	Salida
Argentina	1,26	-0,05	0,09
Chile	0,96	-0,31	0,63
Colombia	1,06	-0,18	0,41
Estados Unidos	1,08	-0,28	0,47

a/ Argentina, 1995-2001; Chile, 1985-1999; Colombia, 1987-1998; Estados Unidos, 1992-1997.

Fuente: elaboración propia con base en Bartelsman *et al.* (2013).

¿Qué sucede con la calidad relativa de los emprendimientos entrantes y salientes, y la contribución de estos procesos a los cambios de productividad de la economía? Un ejercicio de descomposición de fuentes de cambios de productividad (ver Foster *et al.*, 2001) permite tener una aproximación a esta interrogante. El Cuadro 4.2, construido a partir de Bartelsman *et al.* (2013), muestra los resultados de este ejercicio de descomposición en el caso de la productividad del trabajo para Estados Unidos y para algunos países de la región.

La primera columna se asocia al crecimiento de la productividad en las firmas que sobreviven, mientras que la segunda y tercera columnas se asocian con la calidad relativa de las firmas que entran y de las firmas que salen, respectivamente¹⁶.

El proceso de destrucción creativa se asocia con los términos de entrada y salida (columnas 2 y 3, respectivamente). Estos dos componentes combinados suman un número positivo, indicando que esta dinámica de renovación favorece efectivamente la productividad. En todos los casos, el efecto de la entrada (columna 2) es negativo, lo que muestra que el *pool* de entrantes es, en promedio, menos productivo que las firmas existentes. Nótese que es menor para Estados Unidos y Chile, lo cual señala quizás menores costos de entrada.

Finalmente, el signo positivo del componente de la tercera columna indica que, en todos los casos, las firmas salientes son, en promedio, menos productivas que las sobrevivientes.

16. La descomposición incluye, además, dos componentes omitidos en el cuadro y vinculados con la reasignación de trabajo entre las firmas sobrevivientes. Para más detalles, ver Bartelsman *et al.* (2013).

El cuadro sugiere que la contribución de la salida es mucho más importante para Chile y Estados Unidos, precisamente aquellos países donde el valor del término de entrada es menor. Esto sugiere que el entorno de estos países, si bien permite la entrada de algunas empresas relativamente muy ineficientes, también favorece que estas salgan efectivamente del mercado. El caso de Argentina llama la atención por tener valores particularmente bajos que podrían sugerir una relativa desconexión entre la probabilidad de salir y la productividad de la firma. Nótese que lejos de ser concluyente, esta sección invita a explorar la dinámica de selección más allá de la magnitud de los flujos de entrada y salida, con énfasis en la calidad de dicha dinámica.

El incremento de la productividad agregada parece estar dominado por el crecimiento de la productividad al interior de las firmas sobrevivientes.

Un mensaje final y de gran importancia, que se desprende del Cuadro 4.2, es que el incremento de la productividad agregada parece estar dominado por el crecimiento de la productividad al interior de las firmas sobrevivientes. Resulta entonces vital entender qué determina la evolución de la productividad a nivel de cada firma, aspecto que será estudiado en las próximas secciones.

Desempeño de firmas sobrevivientes a lo largo de su ciclo de vida

Se ha visto que, al margen del nivel de desarrollo de las economías, la dinámica de las firmas sobrevivientes, y en particular la evolución de su productividad, constituye un motor dominante del crecimiento de la productividad agregada y del desarrollo económico. Esta dinámica se manifiesta en muchas variables observables directamente, siendo quizás el empleo de la firma la variable más clara.

Recientemente se ha documentado que en países emergentes, como India y México, las unidades productivas muestran un crecimiento menor que las de Estados Unidos. En particular, se encuentra que mientras que en Estados Unidos un establecimiento de 40 años o más de edad emplea, en promedio, 8 veces más trabajadores que una firma con menos de 5 años de edad; en México, por su parte, la firma con más de 40 años de edad apenas duplica en tamaño a la firma joven (Hsieh y Klenow, 2012).

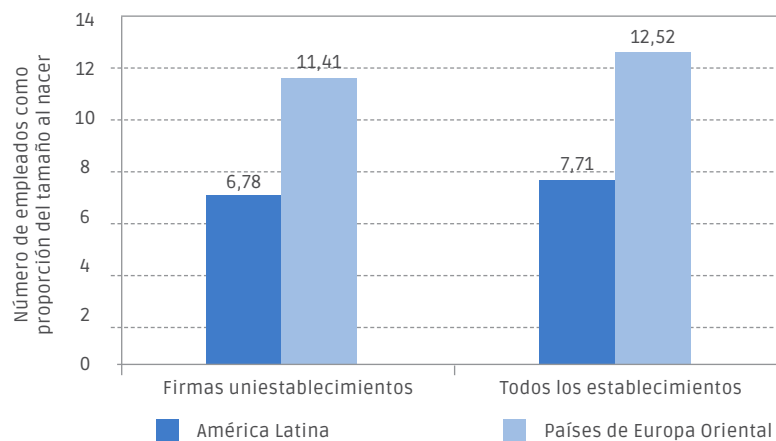
La presente sección ofrece alguna evidencia que sugiere que este lento crecimiento parece ser una situación generalizada en la región a partir del uso de la *World Bank Enterprise Survey* (WBES). Se trata de una encuesta cuya unidad de observación es el establecimiento. La encuesta incluye establecimientos con un tamaño actual de al menos cinco empleados, aunque pueden haber tenido, al momento de su creación, menos de cinco trabajadores. Entre otros datos disponibles, se conoce el tamaño de la firma al momento de ser creada, así como su edad y su empleo actual¹⁷.

17. Podría argumentarse que resulta inconveniente trabajar con bases de datos que imponen un tamaño mínimo a las firmas involucradas, especialmente cuando la mayoría de los establecimientos son pequeños, como el caso de la región. La razón es que al excluir estos establecimientos que nacen y se quedan pequeños, estaríamos sobreestimando la dinámica de crecimiento de las firmas (Hsieh y Klenow, 2012). Sin embargo, uno de los argumentos centrales del libro es que es crucial diferenciar entre aquellos emprendimientos que nacen "por necesidad" y aquellos que nacen con la esperanza genuina, aunque no siempre alcanzada, de desarrollarse. En efecto, algunos autores sugieren que los ciudadanos involucrados en cada tipo de emprendimientos no solo difieren notablemente en sus características esenciales, sino que se verifica una muy baja transición de uno a otro tipo de emprendimiento (Schoar, 2010). Evidencia para América Latina consistente con esta hipótesis ya fue presentada en los capítulos previos. Con esta visión, uno puede entonces interesarse en caracterizar la dinámica de estos emprendedores con potencial y permitirse, así, emplear algunas bases de datos que se restringen a cinco trabajadores o más.

En la región, los establecimientos mayores a 26 años de edad son alrededor de 7 veces su tamaño al nacer, en los países europeos esta cifra es alrededor de 12 veces.

El Gráfico 4.2 ilustra esta lenta dinámica de crecimiento para el sector manufacturero. En él, se muestra el tamaño promedio de los establecimientos con más de 26 años de edad, como proporción del tamaño propio al nacer. Esto se hace para todos los establecimientos, así como para aquellos que pertenecen a una firma uniestablecimiento. Se comparan los países de la región con una muestra de países de Europa Oriental¹⁸.

Gráfico 4.2 Tamaño del sector manufacturero en América Latina vs. Europa Oriental^{a/} (promedio 2006 y 2010)



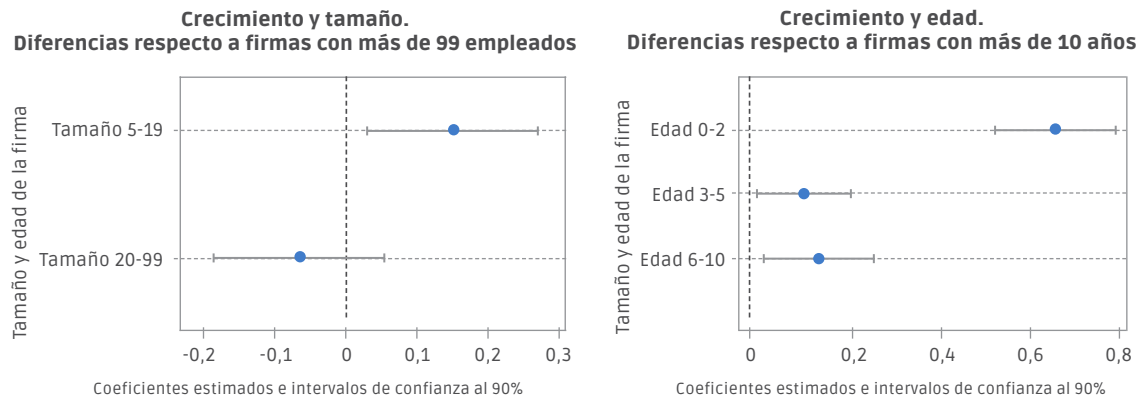
a/ Los promedios para América Latina incluyen datos de: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela, RB. Los promedios para Europa Oriental incluyen datos de: Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Croacia y Lituania.

Fuente: elaboración propia con base en WBES del Banco Mundial (2012).

Mientras que en la región, los establecimientos mayores a 26 años de edad son alrededor de siete veces su tamaño al nacer, en los países europeos incluidos en la encuesta, las unidades productivas de más de 26 años tienen alrededor de 12 veces más trabajadores que cuando fueron creadas. Este lento crecimiento también se verifica al comparar el empleo de las firmas adultas con el empleo de las firmas jóvenes. Por ejemplo, los establecimientos de más de 26 años en la región tienen apenas tres veces más trabajadores que los establecimientos de menos de seis años. La cifra correspondiente para los países de Europa es siete.

La evidencia sugiere que las firmas de la región crecen poco. No obstante, existe una heterogeneidad importante. ¿Cómo se relaciona la tasa de crecimiento con el tamaño y la antigüedad? Los Gráficos 4.3 y 4.4 (ver pp. 165 y 166) exploran esta pregunta a partir la WBES; en el ejercicio se correlaciona la tasa de crecimiento de los últimos tres años con

18. Este conjunto de países europeos se encuentran entre los países con mayor PIB per cápita dentro de la WBES del Banco Mundial.

Gráfico 4.3 Crecimiento y tamaño vs. crecimiento y edad (2006-2011)^{a/ b/}

a/ Se refiere al crecimiento de la cantidad de trabajadores permanentes en una empresa calculado según Davis *et al.* (1996). Se controló por sector y país.

b/ Los países de la muestra son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela, RB.

Fuente: elaboración propia con base en WBES del Banco Mundial (2012).

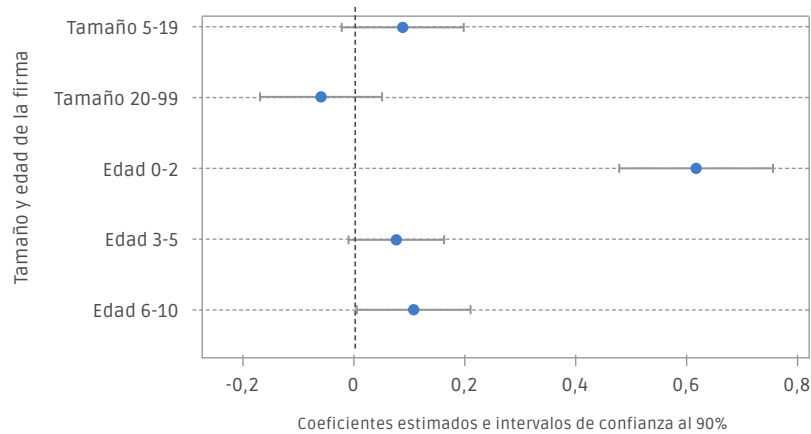
el tamaño y/o la edad; así como con otros controles por países y sectores. Para cada especificación, los Gráficos 4.3 y 4.4 muestran el coeficiente estimado y un intervalo que, de incluir el cero, implica que este coeficiente no es estadísticamente diferente de cero.

En la especificación para el tamaño (panel izquierdo), la categoría omitida es la correspondiente a empresas de 100 trabajadores o más. En consecuencia, los coeficientes representarán diferencias en las tasas de crecimiento con respecto a esta categoría. Por su parte, para la especificación de edad, la categoría omitida corresponde a firmas mayores de 10 años. Como se observa en el gráfico, las empresas de menor tamaño (5 a 19 trabajadores) son las únicas que presentan tasas de crecimiento del empleo estadísticamente mayores a las correspondientes a empresas grandes. Cuando en lugar de incluir los indicadores de tamaño de las firmas, se incluyen los de edad, los resultados revelan que las firmas más jóvenes tienen tasas de crecimiento del empleo más elevadas que las firmas más maduras (de 11 o más años), especialmente los establecimientos menores de dos años.

Dado que las firmas jóvenes son, a su vez, más pequeñas, no queda suficientemente claro en el análisis no condicionado del gráfico anterior si es el tamaño o la edad lo que se asocia realmente con el mayor crecimiento. Para indagar al respecto, se estimó una especificación que incluía simultáneamente tanto categorías de tamaño como de edad con el fin de explorar si las firmas más pequeñas mantienen su diferencial de crecimiento del empleo una vez que se controla por su edad. Los resultados presentados en el Gráfico 4.4 muestran que no; es decir, las empresas pequeñas no crecen más por ser más pequeñas sino por ser más jóvenes. Estos resultados tienen importantes implicaciones para el diseño de las políticas

Las empresas pequeñas no crecen más por ser más pequeñas sino por ser más jóvenes.

Gráfico 4.4 Crecimiento: tamaño vs. edad (2006-2011)^{a/ b/}



a/ Se refiere al crecimiento de la cantidad de trabajadores permanentes en una empresa calculado según Davis *et al.* (1996).

b/ Los países de la muestra son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela, RB.

Fuente: elaboración propia con base en WBES del Banco Mundial (2012).

públicas pro emprendimiento; en particular, podrían sugerir la conveniencia de considerar la edad de la firma como un parámetro importante en el diseño de estas políticas.

Si bien la evidencia sugiere que las firmas jóvenes crecen más, es importante dejar en claro que existe una gran heterogeneidad en las tasas de crecimiento en este rango de edad. Por ejemplo, para Colombia se encuentra que la dispersión de la tasa de crecimiento de las firmas menores a cinco años ligeramente duplica la tasa de crecimiento de las firmas mayores de 15 años; más aún, se verifica que el crecimiento de las firmas jóvenes está fuertemente concentrado en las firmas que más crecen (Eslava y Haltiwanger, 2012). Esta mayor dispersión en la tasa de crecimiento para las firmas jóvenes puede encontrar una explicación en el aprendizaje que sobre productividad hacen las firmas, luego del proceso de entrada (Jovanovic, 1982).

Las firmas jóvenes no solo crecen más; muchas de ellas pueden incluso incursionar en los mercados internacionales, tal y como lo refleja el Recuadro 4.1.

Recuadro 4.1 Joven y exportadora: el caso de las *born global*

Bajo una visión gradual de la inserción internacional, se esperaría que las firmas nacientes atiendan inicialmente el mercado local y luego, en su madurez, aquellas más exitosas den el salto hacia el complejo

y competitivo mercado internacional. Esta dinámica implicaría no solo que la inserción internacional se incremente con la edad, sino que muy pocas firmas jóvenes exporten. El Cuadro 1 explora la propensión exportadora para Chile y Colombia.

Cuadro 1 Propensión exportadora según rango de edad en países seleccionados de América Latina (promedio varios años)^{a/}

Categoría de edad	Chile	Colombia
0 a 4	23,77	23,20
5 a 9	28,14	24,50
10 a 14	32,22	25,50
15+	37,76	35,40

a/ Chile, 2007 y 2009; Colombia, 1993-2007. En ambos países se excluyen los establecimientos con menos de 10 trabajadores.

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Longitudinal de Empresas de Chile (INE, 2007 y 2009) y Eslava y Haltiwanger (2012).

Ciertamente, la inserción internacional crece con la edad; sin embargo, se nota que en Chile y Colombia alrededor del 23% de los establecimientos jóvenes –con más de 10 empleados– exportan. En efecto, estudios recientes han reconocido un tipo distintivo de emprendimientos que desde sus albores se orienta a la inserción internacional. Para este tipo de emprendimientos, se han acuñado distintas etiquetas, siendo la más común quizás la de *born global*.

Algunos estudios sugieren que la prevalencia de este tipo de emprendimientos es importante; especialmente en Europa (Brenes Leiva y León Darder, 2008; Cavusgil y Knight, 2009). Una *born global*, además de exportar en su fase joven, debe tener, entre otras características, una intensidad exportadora considerable. Algunos autores restringen a que las exportaciones superen el 25% de sus ventas (Rasmussen y Madsen, 2002).

Estas *born global* son típicamente pymes con rasgos claramente distintivos que vale la pena mencionar (Cavusgil y Knight, 2009; Tanev, 2012). En primer lugar, está su vocación internacional desde (o cerca de) su nacimiento. En general, exportan entre los dos primeros años de nacimiento y al menos un cuarto de su producción. Asimismo, al ser empresas típicamente pequeñas, suelen tener recursos tangibles y financieros relativamente escasos. En general, si bien muchas pertenecen al sector tecnológico, pueden estar presentes en cualquier industria.

Gran parte de su vocación internacional se vincula con las características de sus fundadores y gerentes, quienes suelen ser proactivos, altamente tomadores de riesgos e innovadores (Johnson, 2004). Estas empresas tienden a poner énfasis en la diferenciación de productos y tratan de ofrecer una calidad *premium*; así como de apoyarse en las TIC para segmentarse y penetrar mercados a costos relativamente bajos. La historia de las *born global* muestra que la conquista de los mercados internacionales puede comenzar desde el mismo momento en que los emprendimientos son creados.

Fuente: elaboración propia.

El débil crecimiento en términos de empleo de las empresas en América Latina, tiene su contraparte en un muy bajo crecimiento de la productividad a lo largo del ciclo de vida de las firmas.

El débil crecimiento, en términos de empleo, es quizás uno de los hechos estilizados más distintivos e importantes de la dinámica de las firmas en América Latina y tiene su contraparte en un muy bajo crecimiento de la productividad a lo largo del ciclo de vida de la firma. Esto es reportado claramente en Hsieh y Klenow (2012), quienes encuentran que mientras que en Estados Unidos la productividad de los establecimientos crece por un factor de ocho veces desde su etapa inicial hasta la edad de 35 años, para México solo se duplica. Eslava y Haltiwanger (2012) encuentran, en la misma línea, que las firmas adultas muestran, en promedio, una productividad aún inferior a las firmas jóvenes (menores de cuatro años); lo que refleja el débil crecimiento de este indicador que han tenido estas firmas adultas a lo largo de su ciclo de vida.

En síntesis, la evidencia analizada en esta sección indica que hay un pobre crecimiento de las firmas sobrevivientes de la región. Entre otras manifestaciones, esta pobre dinámica posterior a la entrada se refleja en una distribución sesgada hacia firmas pequeñas (ver capítulo 2). Es importante destacar que la conclusión de que las firmas en la región son más pequeñas que en los países desarrollados es robusta a un análisis sectorial. En otras palabras, el tamaño promedio de las firmas en los países de la región es menor, y ello no se debe exclusivamente a que estos se especializan en sectores de escala óptima menor (Bartelsman *et al.*, 2013). Existen, entonces, factores que afectan a las firmas más allá del sector donde estas operen. En las secciones siguientes, se explorarán algunos de ellos.

Dime cómo naces y te diré cómo eres

¿En qué medida la dinámica de una firma está condicionada desde su nacimiento? Uno de los argumentos centrales de la presente publicación es la importancia de las aptitudes empresariales para la calidad del emprendimiento. Estas aptitudes deberían manifestarse en algunas características de la firma al nacer, pero también en algunos aspectos de la dinámica de la firma.

Obviamente, aparte del talento empresarial, existen razones que atan la dinámica de la firma a las condiciones que determinan su nacimiento. Por ejemplo, una firma que nazca pequeña por razones ajenas a las aptitudes de su fundador (como falta de capital) puede permanecer pequeña, debido a que su tamaño puede ser una razón de exclusión a los servicios financieros.

Existen muchas características que describen a las firmas recién constituidas, la presente sección se centra en el tamaño que tiene al nacer como variable que sintetiza otros factores, entre ellos, el talento empresarial del fundador. Un tema de creciente interés en la literatura económica y empresarial han sido los determinantes del tamaño inicial de las firmas. Los resultados avalan la importancia de factores de diversa índole, tales como las características del entorno y del sector, así como las características personales del fundador¹⁹.

19. El hecho de que la heterogeneidad respecto del tamaño inicial se vincule con la habilidad autopercibida por el fundador es reconocido en trabajos vinculados con la dinámica de la firma (Bartelsman *et al.*, 2013).

¿Cómo se relaciona el tamaño inicial con algunos aspectos a lo largo de la vida de la firma? En esta sección, a partir de un ejercicio estadístico, se busca explorar esta pregunta empleando la WBES del Banco Mundial. En particular, se analiza la relación entre el tamaño al nacer y la productividad corriente, medida por el valor agregado por trabajador; y entre el tamaño al nacer y la vocación exportadora, medida por la fracción de ventas que exportan. Los resultados se presentan en el Cuadro 4.3²⁰.

Las firmas que nacen más grandes tendrán a futuro una mayor productividad y una mayor intensidad exportadora en su futuro.

Cuadro 4.3 Tamaño al nacer, productividad e intensidad exportadora en América Latina (2006 y 2011)^{a/ b/}

Variable	Valor agregado por trabajador		Intensidad exportadora	
	Coefficiente	P-valor	Coefficiente	P-valor
Tamaño inicial	0,137	0,004	3,411	0,000
Edad	0,449	0,081	2,037	0,413
Firma mediana	0,254	0,017	16,691	0,064
Firma grande	0,489	0,098	37,562	0,011
Número de observaciones	10.007		16.635	

a/ En el caso del valor agregado por trabajador, se reportan los coeficientes y la significancia estadística estimados por mínimos cuadrados ordinarios (MCO), donde la variable dependiente, la edad y el tamaño inicial están medidas en logaritmos. En el caso de la intensidad exportadora, se reportan los coeficientes y la significancia estadística estimados por un modelo tobit, dada la naturaleza acotada de la variable.

b/ Los países de la muestra son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela, RB.

Fuente: elaboración propia con base en WBES del Banco Mundial (2012).

El cuadro muestra que las firmas que nacen más grandes tienen una mayor productividad (valor agregado por trabajador) y una mayor intensidad exportadora en su futuro²¹. Esto no implica que el tamaño inicial cause una mayor productividad futura o una mayor inserción internacional. Una lectura que podría hacerse es que hay un factor no observable que condiciona simultáneamente el tamaño inicial, la productividad y la vocación exportadora. Las aptitudes empresariales de quienes fundan y manejan la empresa en su fase inicial son una posible explicación de este factor no observable. En el ejercicio, también se encuentra que la variable edad se asocia positivamente con el valor agregado por trabajador; sin embargo, no es significativa en la regresión de la intensidad exportadora, una vez que se controla por tamaño. Asimismo, se observa que las firmas medianas y grandes tienen mayor valor agregado por trabajador y mayor intensidad exportadora.

Independientemente de lo que pueda sugerir este ejercicio, pareciera natural pensar que los elementos asociados al individuo son importantes para su decisión de ser empresario;

20. El ejercicio se limita a firmas uniestablecimiento. Los resultados son aún más fuertes al incluir todos los establecimientos.

21. En el ejercicio se incorporan controles como el tamaño actual del establecimiento, su edad, *dummies* sectoriales, *dummies* de año, y una *dummy* equivalente a uno si el capital era mayoritariamente extranjero.

y para las características del emprendimiento. La siguiente sección revisará los aspectos internos a la firma que determinan su nacimiento y evolución. Uno de ellos se refiere, precisamente, a estos factores individuales del fundador.

TALENTO EMPRESARIAL Y OTROS DETERMINANTES INTERNOS DE LA CREACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LAS UNIDADES PRODUCTIVAS

El nacimiento y evolución de una unidad productiva depende de un cúmulo de factores, algunos propios al individuo o individuos que se encuentran a la cabeza del emprendimiento. Otros factores representan acciones bajo el control de la unidad productiva, mientras que otros representan condiciones que están fuera del control directo de la firma, pero son capaces de afectar su productividad directamente o dándole forma a los incentivos para crecer. En esta sección, se revisan algunos de los factores internos, comenzando por los vinculados a las características del fundador. Seguidamente, la sección se centra en algunas prácticas corporativas, especialmente las gerenciales, y finaliza con un análisis de la decisión de innovación.

La importancia de los factores del individuo: rasgos psicológicos, experiencia, motivaciones y percepciones

La firma es una instancia donde se innova, se organiza la producción y se asumen riesgos; en consecuencia, es de suponer que la propensión a crear emprendimientos y la calidad de estos dependen de las aptitudes de los ciudadanos de innovar, tolerar riesgos y organizar la producción. Este ha sido el enfoque de la teoría económica del emprendimiento basada en la decisión ocupacional, ya referida en el capítulo 1 (Lucas, 1978; Kihlstrom y Laffont, 1979).

En esta sección, se presentará evidencia empírica sobre la función que ejercen estos factores individuales. Los factores explorados incluyen los rasgos psicológicos descritas en el capítulo 1, y también referidas en los capítulos 2 y 3, así como la experiencia previa y, en particular, el hecho de que el emprendimiento provenga de un *spin-off*. También se consideran las motivaciones empresariales e inclusive las percepciones personales sobre los retornos. La evidencia se apoya en dos bases de datos, la ECAF 2012, ya empleada en capítulos anteriores, y una encuesta llevada a cabo a graduados de cuatro escuelas de negocios de la región, una población con una vocación especial hacia el emprendimiento²². En lo sucesivo, a esta última base de datos se la denominará 'Encuesta a los MBA'.

Rasgos psicológicos que favorecen el emprendimiento

Con el fin de analizar el papel que cumplen ciertos rasgos psicológicos en la formación de emprendimientos y su calidad, se ha utilizado la Encuesta a los MBA. En ella se indaga sobre la ocupación actual del individuo, emprendedor versus asalariado, y en el caso

22. Las instituciones participantes son las escuelas de negocios de la Universidad Torcuato Di Tella (Argentina), de la Universidad de los Andes (Colombia), de la Universidad del Pacífico (Perú) y del IESA (República Bolivariana de Venezuela).

de este último, su interés de llevar a cabo un emprendimiento a corto plazo. También se explora sobre las características de los padres y del mismo individuo, incluidos ciertos rasgos psicológicos que se asocian con el talento empresarial. Estas características psicológicas, medidas a partir de una serie de preguntas, fueron ya desarrolladas en el capítulo 1 (ver detalle en el apéndice A de dicho capítulo).

Los asalariados son clasificados entre negados y potenciales, siendo estos últimos los que manifiestan la intención de llevar a cabo un emprendimiento en el siguiente año. Por su parte, los emprendedores son clasificados en autoempleados y empleadores; para estos últimos se dispone de información relativa al tamaño de sus emprendimientos en términos de empleo.

El Cuadro 4.4 muestra el promedio de estos rasgos psicológicos empresariales para los diferentes grupos. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre el grupo correspondiente y la categoría de empleador. Para cada individuo, las aptitudes pueden tener un valor entre uno, mínima presencia del atributo, y cinco, máxima presencia del atributo²³.

Cuadro 4.4 Indicadores de rasgos psicológicos según tipo de emprendimiento (2012)^{a/}

Indicadores de rasgos psicológicos	Emprendedores		No emprendedores		Total
	Empleador	Cuentapropista	Potencial	Negado	
Orientación al logro	4,24	4,17	4,17 **	4,04 ***	4,16
Locus de control interno	4,15	4,03 *	4,04 ***	3,93 ***	4,03
Autonomía	4,04	3,98	3,99	3,95 *	3,99
Innovación y creatividad	3,47	3,23 **	3,37	3,16 ***	3,53
Autoeficacia	4,61	4,67	4,65	4,56	4,62
Capacidad multitareas	3,10	3,01	3,18	3,11	3,14
Tolerancia al riesgo	3,44	3,04 ***	2,92 ***	2,61 ***	3,00
Número de observaciones	271	138	690	272	1.099

a/ Las instituciones participantes en la Encuesta a los MBA son las escuelas de negocios de la Universidad Torcuato Di Tella (Argentina), de la Universidad de los Andes (Colombia), de la Universidad del Pacífico (Perú) y del IESA (República Bolivariana de Venezuela).

*, **, *** denotan que las diferencias de medias son estadísticamente significativas al 10%, 5% y 1%, respectivamente.

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta a los MBA (CAF, 2012).

En general, la categoría de empleadores muestra los promedios más altos, aunque en algunos casos las diferencias no son significativas con los otros grupos (p.e., capacidad multitareas y autoeficacia). Los asalariados negados están ligeramente por debajo de los empleadores en la

23. Las aptitudes se miden a partir de un inventario de preguntas equivalente al de la ECAF 2012 para el mismo fin y presentadas en el apéndice A del capítulo 1.

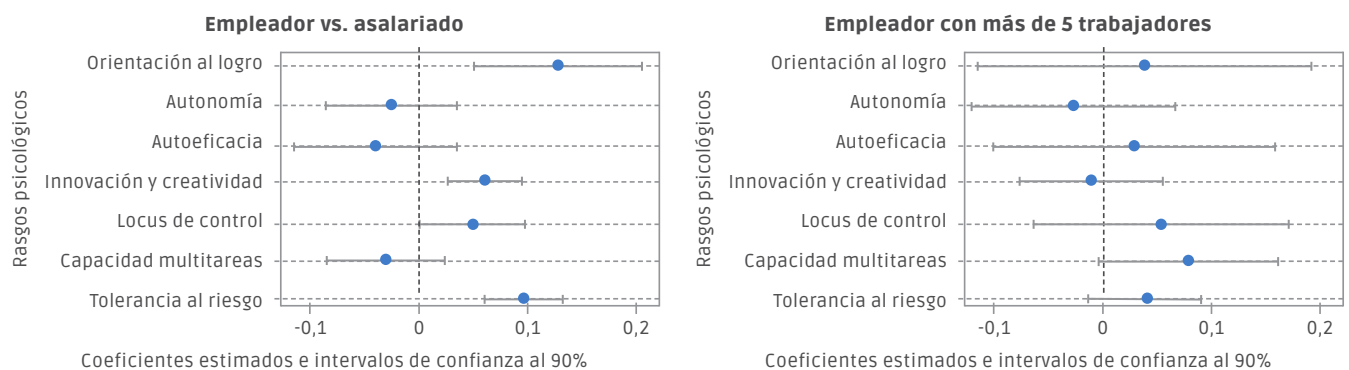
La orientación al logro, la innovación y la tolerancia al riesgo son las aptitudes que parecen estar más relacionadas con la decisión de establecer un emprendimiento. Solo la capacidad multitareas parece vincularse con la condición de ser un empleador de más de cinco trabajadores.

medición de las aptitudes de orientación al logro, locus de control interno, autonomía e innovación; y además, están significativamente por debajo en tolerancia al riesgo. Por su parte, el trabajador por cuenta propia está por debajo del empleador en innovación y tolerancia al riesgo.

¿En qué medida la heterogeneidad de los encuestados respecto de estos factores está asociada con la decisión de ser un emprendedor y, en ese caso, con la calidad de su emprendimiento? El Gráfico 4.5 analiza esta situación. El panel izquierdo presenta la asociación entre estos rasgos y la condición de ser un empleador (frente a ser un asalariado sin intenciones de emprender); por su parte, el panel derecho muestra la asociación entre estos rasgos y el hecho de que el empleador tenga más de cinco trabajadores²⁴. Las regresiones incluyen diferentes controles referidos en la nota del gráfico. Nuevamente, el gráfico muestra información sobre el coeficiente representado por un punto en cada caso y un intervalo que, de contener el cero, indica que el coeficiente no es significativo desde el punto de vista estadístico.

Los resultados sugieren que dentro de los rasgos psicológicos empresariales, la orientación al logro, la innovación y la tolerancia al riesgo son las aptitudes que parecen estar más relacionadas con la decisión de establecer un emprendimiento. Sin embargo, estas variables no resultaron significativas en la regresión asociada al tamaño del emprendimiento. Solo la capacidad multitareas parece vincularse, aunque débilmente, con la condición de ser un empleador de más de cinco trabajadores²⁵.

Gráfico 4.5 Rasgos psicológicos, selección ocupacional y tamaño del emprendimiento (2012)^{a/ b/}



a/ En las regresiones se controla por la experiencia previa como emprendedor, la edad de la firma, el sexo del emprendedor, el nivel educativo de los padres y si estos son o fueron emprendedores. Finalmente, se incluyen controles por sector y país así como por el hecho de que la idea de la empresa se originó en un *spin-off*.

b/ Las instituciones participantes en la Encuesta a los MBA son las escuelas de negocios de la Universidad Torcuato Di Tella (Argentina), de la Universidad de los Andes (Colombia), de la Universidad del Pacífico (Perú) y del IESA (República Bolivariana de Venezuela).

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta a los MBA (CAF, 2012).

24. En ambos casos, se emplea una especificación lineal. Los resultados no cambian si se adopta un modelo probit. Igualmente, los principales resultados para la primera columna se mantienen si la variable a explicar es la condición a ser emprendedor, sin restringir a que tenga empleados.

25. En la encuesta a los MBA, alrededor del 60% de los empleadores tienen más de cinco trabajadores.

Experiencia laboral y la importancia de los *spin-offs*

Los atributos individuales que contribuyen a la calidad y propensión a emprender trascienden estos rasgos psicológicos y pueden muy bien vincularse con la educación formal e informal así como con la experiencia ocupacional a lo largo de la vida del individuo²⁶. Por ejemplo, en un trabajo especialmente encargado para este reporte, se encuentra que las características del dueño, tales como si posee educación universitaria completa o si es (o había sido) dueño (o socio) de otra empresa, eran variables significativas para explicar el tamaño de los *start-ups* en Argentina (Pasquini *et al.*, 2012).

Otros estudios encuentran que formas específicas del capital humano, como por ejemplo la experiencia empresarial y gerencial así como el conocimiento de la industria en cuestión, tiene un impacto mayor sobre el tamaño inicial del emprendimiento que los elementos generales del capital humano, que suelen representarse en variables como la educación o la experiencia de trabajo no específico a la industria (Colombo *et al.*, 2004).

La conexión entre la experiencia laboral, el aprendizaje y el desempeño del emprendimiento permite considerar a las unidades productivas como una incubadora de emprendimientos de calidad debido a los *spin-offs*, fenómeno de especial interés en esta sección.

Un *spin-off* es el fenómeno de creación de una nueva empresa por la capitalización de ideas, recursos, conocimientos y/o contactos desde otra organización productiva (Kantis y Drucaroff, 2009). El Cuadro 4.5 (ver p. 174) presenta evidencia que refleja una importante presencia de *spin-offs* en la región. En el cuadro se muestra la fracción de emprendedores que responden afirmativamente a la siguiente pregunta: “¿La idea para su emprendimiento actual la obtuvo de su trabajo previo?”. La exploración se hace en dos encuestas con poblaciones muy distintas: la ECAF 2012 y la Encuesta a los MBA.

Para el caso de la ECAF (población general), el 39% de los empleadores en las principales ciudades de América Latina comenzaron su emprendimiento como un *spin-off*. En cuanto a la Encuesta a los MBA, esta cifra asciende al 50%. Obsérvese que la fracción de *spin-offs* en la encuesta a los MBA supera la encontrada en la ECAF para ambos tipos de emprendedores; además, para la población de la ECAF, los *spin-offs* son significativamente más frecuentes para los empleadores que para los trabajadores por cuenta propia. Este resultado se verifica en 13 de las 17 ciudades de

26. Ciertamente, tanto las habilidades innatas como la experiencia adquirida deben ser importantes en el desempeño de los empresarios. Poco es lo que se conoce, sin embargo, de la importancia relativa de estos atributos. Un reciente estudio avanza en esta exploración. El hallazgo fundamental es que ambos factores son importantes para explicar el desempeño de la firma, pero su importancia relativa depende del contexto. En particular, cuando el nuevo emprendimiento es “familiar” según la historia (p.e., porque ya había sido dueño en esa industria), la experiencia es dominante. En caso contrario, las habilidades empresariales invariantes parecen ser más importantes. El estudio también encuentra que los individuos más talentosos pueden explotar de mejor forma la experiencia ocupacional (Eesley y Roberts, 2012).

la región, pero no en el caso de la ciudad de Los Ángeles ni en el caso de la Encuesta a los MBA. Esto es compatible con el hecho de que los trabajadores por cuenta propia de la región provienen, en una proporción importante, del desempleo, tal como fue documentado en capítulos anteriores.

Cuadro 4.5 Fracción de emprendimientos provenientes de un *spin-off* según el tipo de emprendimiento en ciudades seleccionadas de América Latina y Estados Unidos (2012)^{a/}

Ciudad	Dueños	Cuentapropistas
Buenos Aires	30,80	24,25
Córdoba	22,98	13,30
La Paz	36,76	20,71
Santa Cruz	57,18	28,02
San Pablo	43,86	29,83
Río de Janeiro	24,16	17,65
Bogotá	43,97	37,64
Medellín	29,92	22,64
Quito	49,34	41,82
Guayaquil	57,00	47,33
Lima	41,49	37,32
Arequipa	41,35	34,32
Montevideo	49,27	31,53
Salto	27,26	29,46
Caracas	28,28	35,32
Maracaibo	7,29	15,04
Ciudad de Panamá	7,62	16,01
América Latina	39,01	29,28
Los Ángeles	34,50	48,63
Encuesta MBA ^{b/}	50,00	52,00

a/ Los resultados se basan en la siguiente pregunta: "¿La idea para su emprendimiento/negocio actual la obtuvo de un trabajo previo, o no?".

b/ Las instituciones participantes en la Encuesta a los MBA son las escuelas de negocios de la Universidad Torcuato Di Tella (Argentina), de la Universidad de los Andes (Colombia), de la Universidad del Pacífico (Perú) y del IESA (República Bolivariana de Venezuela).

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012 y la Encuesta a los MBA (CAF, 2012).

¿Qué se puede decir del origen y las características de los emprendimientos provenientes de los *spin-offs*? A partir de una hipótesis basada en el aprendizaje originado en la experiencia laboral, surgen algunas predicciones interesantes (Buenstorf, 2007). Por ejemplo, a mayor calidad de la empresa madre, más y mejores *spin-offs*. No obstante, hay algo de controversia respecto a este resultado, dado que algunos autores sugieren que es más probable que

los emprendedores provengan de empresas pequeñas²⁷. Parte de esta controversia puede obedecer a que los *spin-offs* son, en realidad, de muy diversa naturaleza, y algunos están vinculados con una inconformidad con el ambiente de trabajo o con la poca capacidad de crecer en el empleo actual (Buenstorf, 2007). Los modelos basados en el aprendizaje también sugieren un relativo mejor desempeño del *spin-off*, especialmente cuando este se asocia con un ex trabajador de alto rango en la empresa madre. Hay evidencia reciente que respalda algunas de estas predicciones (Klepper y Thompson, 2005); sin embargo, la mayor parte de esta evidencia se concentra en países desarrollados y en sectores de alta tecnología.

Resulta entonces necesario proveer algún tipo de evidencia sobre la calidad de los emprendimientos originados en *spin-offs* en el contexto de la región y trascendiendo la esfera de empresas de alto contenido tecnológico. A partir de la ECAF 2012, se realizó un ejercicio estadístico que explora en qué medida los emprendimientos originados a partir de un *spin-off* son más propensos a ser emprendimientos más grandes²⁸. Los resultados indican que provenir de un *spin-off* incrementa en 7 puntos porcentuales la probabilidad de ser un empleador (frente a ser autoempleado) y, entre los empleadores, en 13 puntos la probabilidad de tener cinco o más empleados²⁹.

Los resultados indican que provenir de un *spin-off* incrementa en 7 puntos porcentuales la probabilidad de ser un empleador (frente a ser autoempleado) y, entre los empleadores, en 13 puntos la probabilidad de tener cinco o más empleados.

Motivaciones y percepciones

Aparte de las aptitudes y de la experiencia laboral previa, diversos estudios sobre emprendimiento reconocen que muchas pueden ser las motivaciones para emprender. En efecto, en las encuestas usuales a emprendedores, “ser mi propio jefe” o “trabajar desde mi casa” son motivaciones comúnmente encontradas. Otras razones invocadas son “ganar más dinero” o “estar insatisfecho con mi trabajo”. Las diversas motivaciones para abrir un negocio pueden asociarse estadísticamente con el tamaño del emprendimiento. Para evaluar esta hipótesis, se utilizó nuevamente la Encuesta a los MBA y se empleó una variable que reflejaba si el empleador tenía al menos cinco trabajadores. El Gráfico 4.6 (ver p. 176) muestra los resultados del ejercicio.

Entre las razones analizadas, dos se asocian positivamente con la calidad o tamaño del emprendimiento (“ganar más dinero” y “mejorar un producto o servicio existente”) y dos se asocian negativamente (“trabajar desde mi casa” y “dificultades en encontrar un empleo apropiado”)³⁰.

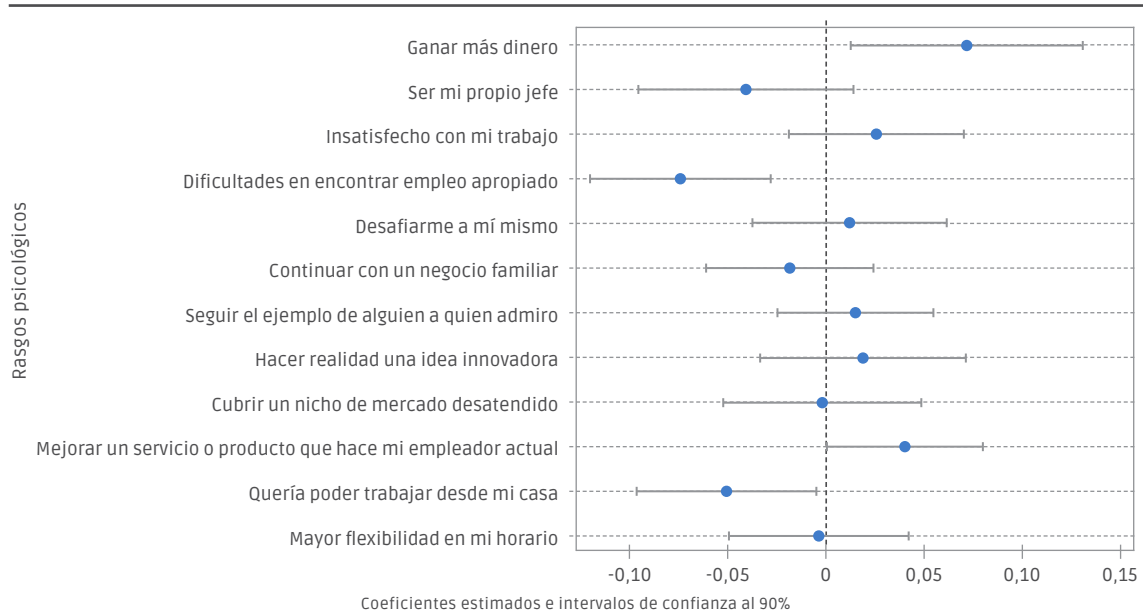
27. Esto ocurre en caso de que las firmas pequeñas tiendan a ofrecer salarios más volátiles y en consecuencia, atraigan a trabajadores con mayor tolerancia al riesgo; un atributo que incrementa la selección posterior como emprendedor, tal y como fue discutido previamente (Parker, 2006).

28. En el ejercicio estadístico se controla por sexo, nivel educativo del dueño y de sus padres, por edad de la firma, por sector económico, por nivel de riqueza, por ciudad y por los rasgos psicológicos empresariales del fundador.

29. Según la ECAF 2012, el 80% de los emprendedores es autoempleado y el 86% de los empleadores tiene menos de cinco trabajadores.

30. En un ejercicio alternativo, se estudió si la condición de ser empleador frente a la de ser autoempleado se asociaba con las motivaciones. Los resultados son muy similares. La ligera diferencia es que en este caso, “cubrir un nicho de mercado desentendido” resultó positiva, mientras que la motivación “mejorar un producto o servicio existente” perdió significancia estadística.

Gráfico 4.6 Motivaciones y calidad del emprendimiento (2012)^{a/ b/}



a/ En la regresión se controla por los rasgos psicológicos, edad de la firma, sexo, educación de los padres, si los padres fueron dueños de un emprendimiento. También se controla por sector y país.

b/ Las instituciones participantes en la Encuesta a los MBA son las escuelas de negocios de la Universidad Torcuato Di Tella (Argentina), de la Universidad de los Andes (Colombia), de la Universidad del Pacífico (Perú) y del IESA (República Bolivariana de Venezuela).

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta a los MBA (CAF, 2012).

Las percepciones y creencias sobre los retornos del mercado también resultan importantes para la conformación de emprendimientos. Dado que las decisiones empresariales se toman en un entorno de incertidumbre, existe el riesgo de una disociación entre lo que los agentes creen que serán sus retornos y lo que estos podrían ser en virtud de sus verdaderas aptitudes y las verdaderas condiciones del mercado. Esto obviamente da pie a ineficiencias, puesto que individuos potencialmente talentosos se podrían excluir del mercado por desconocer sus talentos y/o por subestimar los retornos de llevar a cabo un emprendimiento. También es posible que haya individuos que sobreestimen lo que puedan obtener, lo que puede causar un exceso de creación de emprendimientos y una baja tasa de supervivencia (Koellinger *et al.*, 2007). En efecto, en un estudio especialmente comisionado para este reporte, se verifica un importante nivel de exceso de confianza (*overconfidence*) para emprendedores vinculados al programa Buenos Aires Emprende. En particular, se encuentra que al pedirles que se posicionen en términos de sus habilidades como emprendedores con respecto a otros participantes, cerca de un 80% de los encuestados se considera por encima de la mediana, mientras que un 60% se considera que está en el 20% de

los emprendedores más hábiles. Este optimismo excesivo también se encuentra al preguntárseles sobre la calidad de sus proyectos y las expectativas de su emprendimiento (Ruffo *et al.*, 2012)³¹.

El análisis de la Encuesta a los MBA permite identificar una gran dispersión dentro de lo que los encuestados creen son los retornos promedios del mercado. Más aún, mediante un experimento aleatorio, se verificó que proveer información real sobre los retornos ciertamente afecta las percepciones de los agentes, lo cual sugiere que estas percepciones erradas tienen su origen en problemas de información. Finalmente, el análisis encontró que estas creencias acerca de los retornos de mercado son utilizadas por el potencial emprendedor para inferir los retornos que tendrían sus propios proyectos productivos. En consecuencia, una mala percepción puede estar atrayendo a emprendedores con exceso de optimismo o alejando a emprendedores muy pesimistas, incluidos algunos con potencial para crear buenos emprendimientos.

En conclusión, detrás de una empresa de calidad, hay un emprendedor con las aptitudes y la experiencia apropiadas, con las motivaciones correctas y con las percepciones acertadas³². Cualquier análisis que omita estas características del emprendedor mostrará una visión limitada de la firma y su conexión con el desarrollo.

La importancia de las prácticas gerenciales

A medida que una empresa evoluciona, su productividad se torna más compleja y dependerá no solo de las características de sus dueños, sino de las estrategias corporativas que adopte. Un ejemplo de este tipo de estrategia se asocia con el grado de descentralización. Una característica dominante de las firmas en regiones menos desarrolladas, por ejemplo en India, es la poca descentralización o delegación de tareas y decisiones productivas. Esta poca descentralización, que puede tener su raíz en problemas de confianza, limita claramente la capacidad de crecer de la empresa y su productividad (ver Bloom *et al.*, 2010).

Otra estrategia corporativa es la promoción de emprendimientos desde la misma empresa. Estos emprendimientos corporativos pueden degenerar en un *spin-off* o convertirse en una nueva línea de productos en la empresa matriz³³. Existen razones por las cuales la empresa madre puede promover un desprendimiento; por ejemplo, la decisión estratégica de focalizarse en negocios claves y desprenderse de algunos que no lo son (Kantis y Drucaroff, 2009). Aun en el caso de desprendimiento, la empresa

Detrás de una empresa de calidad, hay un emprendedor con las aptitudes y la experiencia apropiadas, con las motivaciones correctas y con las percepciones acertadas.

31. El programa Buenos Aires Emprende llevaba a cabo una evaluación del emprendedor y de su proyecto. Se encontró muy poca correlación entre la autoevaluación y la evaluación del programa.

32. Más aún, estos elementos individuales pueden afectar el uso de ciertas prácticas corporativas. En efecto, algunos estudios encuentran que el "efecto fijo del gerente" es un determinante importante de prácticas, tales como estrategias de diversificación y adquisición, así como de política de dividendos, entre otras (Bertrand y Schoar, 2003).

33. La empresa 3M es uno de los casos más emblemáticos de esta cultura de promoción de emprendimientos corporativos.

La adopción de buenas prácticas gerenciales puede repercutir positivamente sobre la productividad de las firmas.

naciente puede mantener vinculaciones importantes con la empresa madre, bien sea de propiedad o de índole comercial mediante una relación cliente-proveedor.

Finalmente, la adopción de buenas prácticas gerenciales, desarrolladas en mayor extensión en esta sección, también puede repercutir positivamente sobre la productividad de las firmas. Hay estudios recientes que, desde una perspectiva empírica, ponen énfasis en la calidad de estas prácticas gerenciales. Quizás el esfuerzo más representativo corresponde a Bloom y Van Reenen (2007, 2010). Su trabajo se basa en una encuesta centrada en empresas de tamaño mediano y grande con rango de empleo desde 50 hasta 10.000 trabajadores. En la encuesta, se exploran prácticas gerenciales agrupadas en cuatro dimensiones: (i) operación, (ii) monitoreo, (iii) objetivos, y (iv) incentivos. La dimensión operacional se asocia a la documentación de procesos productivos, su mejoramiento y la racionalidad de los principios empleados. La dimensión de monitoreo analiza, por ejemplo, si se hace seguimiento al desempeño de los trabajadores. La tercera dimensión examina los tipos de objetivos, su realismo y consistencia, la claridad con que se presentan y su transparencia, entre otros. Finalmente, la dimensión de incentivos explora en qué medida existen prácticas de promoción apropiadas y pagos por desempeño, así como mecanismos de despido de trabajadores de bajo desempeño³⁴. Para cada una de las prácticas asociadas a cada dimensión, se define un puntaje que va desde uno (peor calificación) hasta cinco (mejor calificación). Luego, estas dimensiones se agregan en un índice compuesto de calidad de prácticas de gerencia.

Estos estudios encuentran conclusiones interesantes. Las firmas con un mejor índice de calidad de gerencia tienen un mejor desempeño según diversas medidas (tamaño, productividad, crecimiento, vocación exportadora y probabilidad de sobrevivir). Existe una importante dispersión en el indicador de la calidad de las prácticas gerenciales, tanto entre firmas al interior de un país, como entre países³⁵. Las diferencias entre países se explican fundamentalmente por una importante proporción de firmas muy mal manejadas en los países con peor índice. Un ambiente competitivo parece incentivar la calidad de la gerencia promedio, especialmente al reducir la fracción de firmas muy mal manejadas. Las empresas que son propiedad del Estado suelen tener un índice de calidad gerencial significativamente bajo. Este también es el caso de las empresas familiares manejadas por un miembro de la familia (especialmente, cuando este es el hijo mayor). Por el contrario, las empresas multinacionales y con vocación exportadora suelen estar bien gerenciadas en todos los países.

Un trabajo comisionado para este reporte da una mirada particular a esta base de datos con énfasis en la región (Lemos y Scur, 2012). Lo primero que se encuentra

34. Ver apéndice I.A de Bloom y Van Reenen (2007) para las preguntas específicas de cada dimensión.

35. Existen razones de diversa naturaleza que pueden explicar la dispersión de las prácticas gerenciales: costos de adopción; conveniencia de los gerentes en mantener prácticas ineficientes en una suerte de problema de agencia; heterogeneidad en relación con las prácticas óptimas debido, por ejemplo, a las características del capital humano; rezago en la adopción por problemas de aprendizaje; entre otros. Incluso, la dispersión misma podría estar recogiendo heterogeneidad en las habilidades de quienes manejan la empresa.

es el rezago de las firmas de los países de América Latina en términos del índice compuesto de calidad de las prácticas gerenciales (ver Gráfico 4.7, panel superior, p. 180). Brasil es el país con peor índice de la región, solo superado en la muestra de países por India y China. México aparece como el país con mejor índice de calidad, pero se ubica lejos de aquellos países con mejores prácticas. Estados Unidos es el país con mejor índice.

Tal y como se verifica en el panel inferior del Gráfico 4.7, el rezago en el índice para los países de América Latina parece explicarse por la importante fracción de firmas con un puntaje considerablemente bajo. En efecto, mientras que solo un 25% de las firmas en Estados Unidos tienen un índice inferior a 2,94, el 63% de las firmas en Argentina, el 66% de las firmas en Brasil, el 62% de las firmas en Chile y el 47% de las firmas en México tienen un índice por debajo de dicho valor.

La estructura de la propiedad parece ser un factor que se asocia de manera importante con el índice de calidad de la gerencia. Con el mejor índice promedio se encuentran las corporaciones con acciones dispersas (definidas como aquellas donde ninguna entidad posee más del 25% de la empresa), mientras que en el otro extremo se encuentran las empresas familiares, manejadas por el fundador o por un miembro de la familia fundadora³⁶. Cabe destacar que las firmas familiares con un gerente externo muestran un índice relativamente alto.

El bajo índice para las empresas familiares sin gerente externo es particularmente acentuado para los países de América Latina en comparación con Estados Unidos³⁷. En contraste, las diferencias son menos marcadas para las empresas con propiedad dispersa, tal y como se aprecia en el Gráfico 4.8 (ver p. 181).

Nótese que para cualquier forma de propiedad o gerencia, existe una dispersión significativa. Ello implica que hay empresas familiares relativamente bien manejadas, así como firmas de propiedad dispersa con un índice bajo de calidad de prácticas de gerencia; de manera que, aparte de la propiedad, es interesante entender qué otros factores se asocian con un mejor o peor uso de buenas prácticas gerenciales.

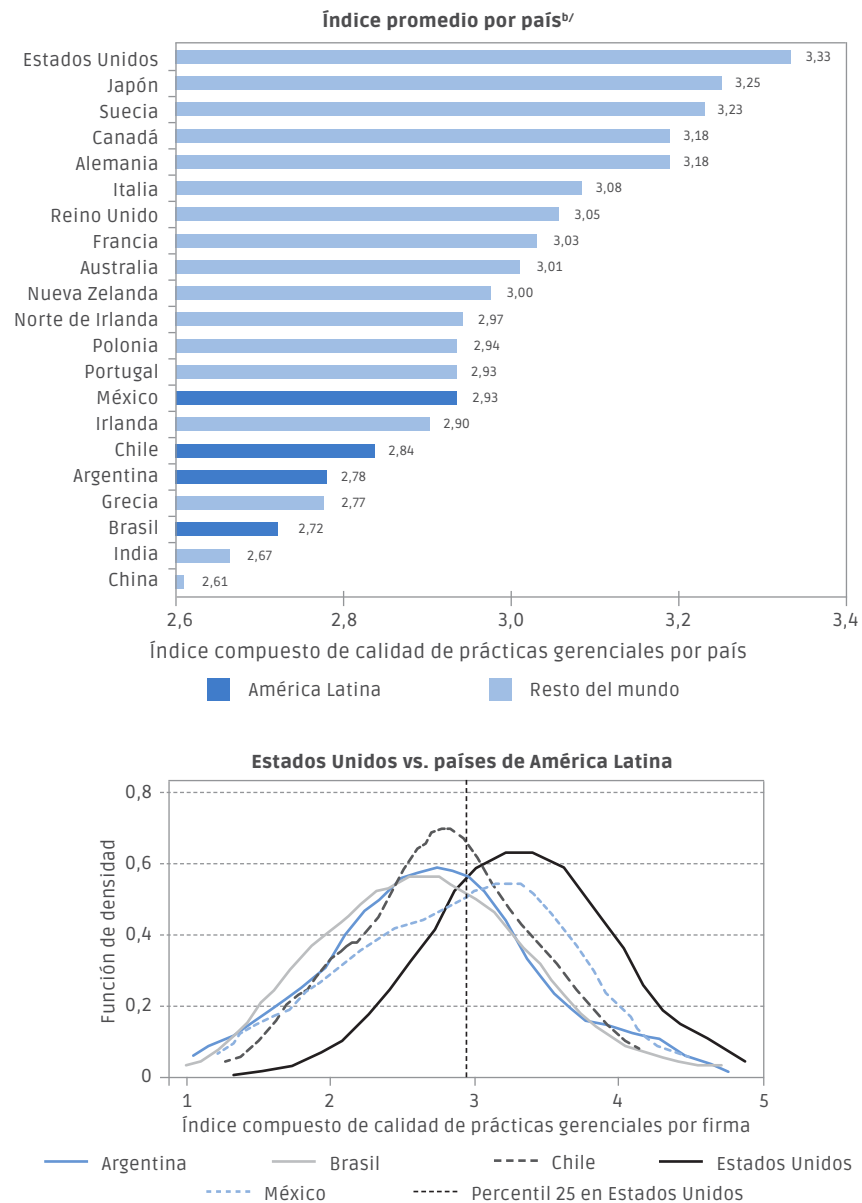
Un factor que parece ser decisivo en el uso de prácticas gerenciales apropiadas es el capital humano, tanto de los gerentes como de la mano de obra en general. Esto es natural puesto que los gerentes con una mejor formación pueden ser más conscientes de las ganancias de introducir mejores prácticas; por otra parte, un personal más

Un factor que parece ser decisivo en el uso de prácticas gerenciales apropiadas es el capital humano.

36. La presencia de empresas familiares puede obedecer a problemas de agencia que pueden hacer que los beneficios de tener un gerente externo potencialmente más hábil no compensen los costos vinculados a las fuertes asimetrías de información que implicaría la contratación de un gerente externo.

37. Esto se verifica para las diferentes dimensiones y no solo para el índice compuesto. En efecto, al correr una regresión entre las diferentes dimensiones contra una variable artificial para la condición de empresa familiar (manejada por el fundador), el coeficiente de esta variable es negativo tanto para toda la muestra como para la submuestra de firmas de la región, pero considerablemente más negativo en este último caso.

Gráfico 4.7 Índice compuesto de calidad de prácticas gerenciales promedio por país y distribución del índice (varios años)^{a/}

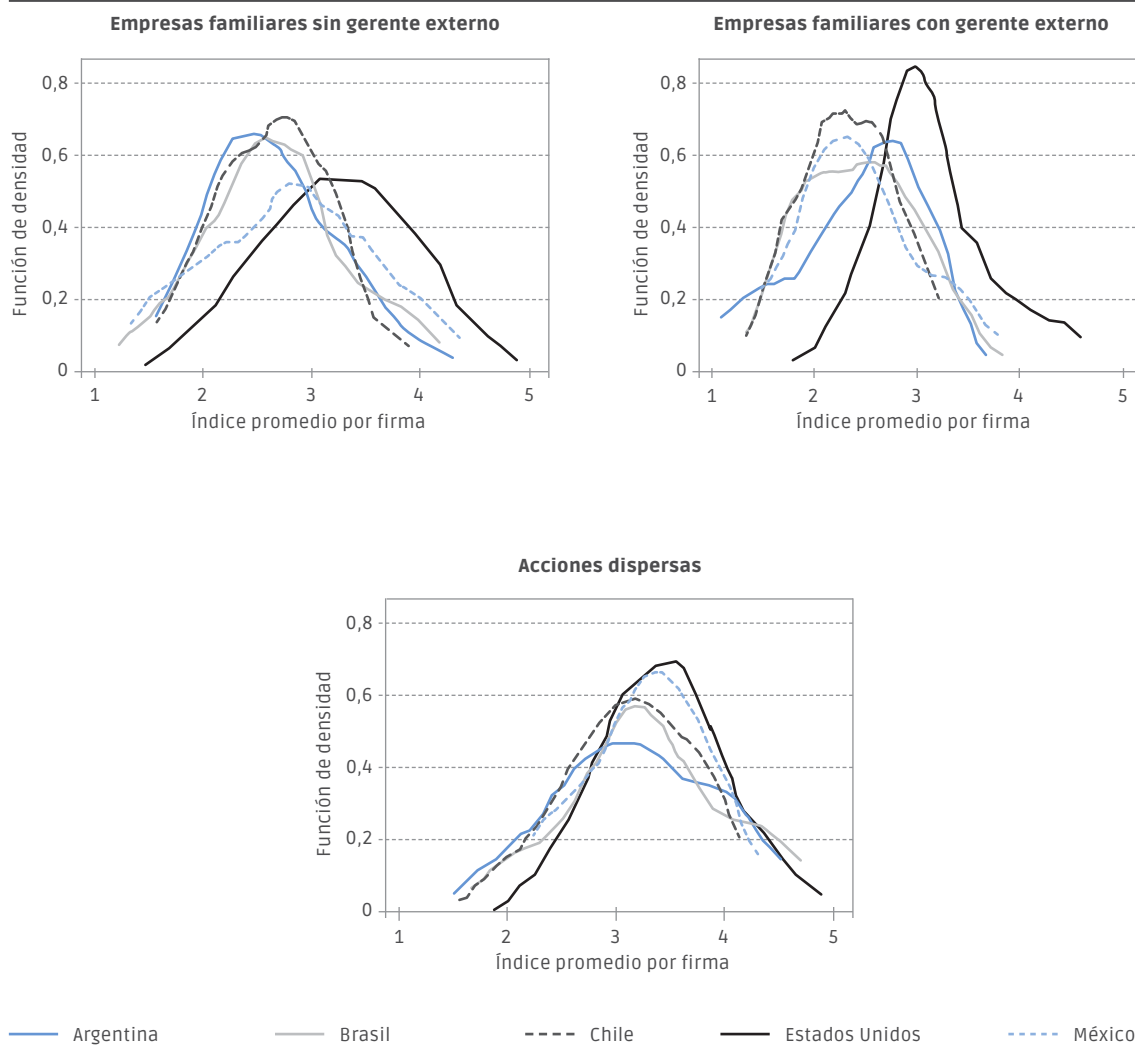


a/ La muestra está compuesta por las firmas encuestadas entre 2006 y 2010, con al menos 100 empleados.

b/ Se controló por tamaño de la firma.

Fuente: Lemos y Scur (2012).

Gráfico 4.8 Distribución del índice según la estructura de propiedad en países seleccionados (varios años)^{a/}



a/ La muestra está compuesta por las firmas encuestadas entre 2006 y 2010, con al menos 100 empleados.

Fuente: Lemos y Scur (2012).

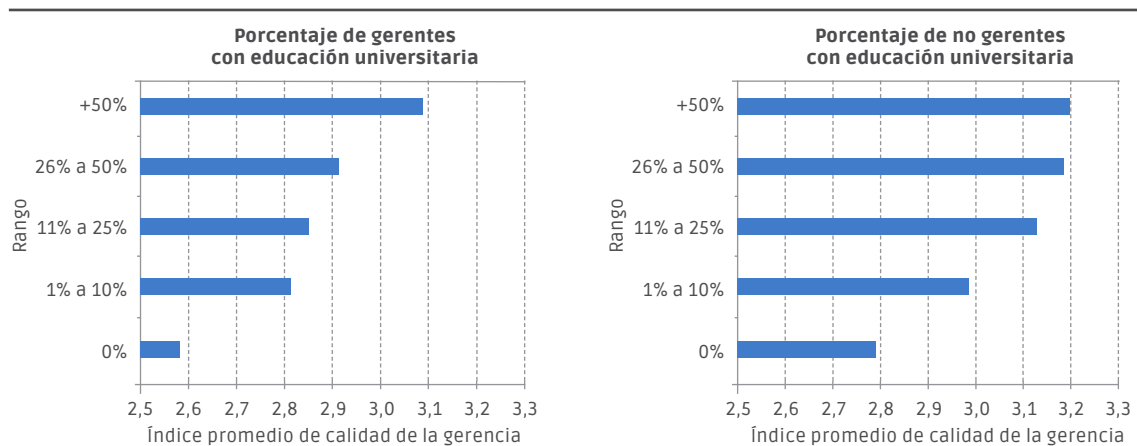
calificado puede ser más receptivo y facilitar la adopción de estas prácticas que bien pueden tener cierto nivel de complejidad. En efecto, el índice de calidad de gerencia es creciente en la educación del personal, gerencial y no gerencial, aproximada por

la proporción de empleados con educación universitaria completa. Esta información se presenta en el Gráfico 4.9³⁸.

¿Cómo se relaciona la adopción de prácticas gerenciales con otras habilidades de los gerentes como, por ejemplo, la capacidad multitareas, tolerancia al riesgo, pensamiento innovador, entre otras? Esta pregunta aún carece de una respuesta clara. Ciertamente, es posible que la dispersión en estas prácticas refleje, en alguna medida, una heterogeneidad en estas habilidades. Sin embargo, se encuentra poca conexión entre las remuneraciones de los ejecutivos y el índice de prácticas gerenciales, lo que sugiere que es improbable que la heterogeneidad en el talento empresarial explique completamente la dispersión hallada en la mediciones del índice (Bloom y Van Reenen, 2007).

En síntesis, los estudios revelan una conexión estadística entre estas buenas prácticas y el desempeño de las empresas. En consecuencia, resulta vital entender la naturaleza de esta conexión y qué factores promueven el uso de estas prácticas.

Gráfico 4.9 Prácticas gerenciales y calidad de la mano de obra en países seleccionados de América Latina (varios años) ^{a/ b/}



a/ La muestra está compuesta por las firmas encuestadas entre 2006 y 2010, con al menos 100 empleados. Se controló por país y tamaño de la firma.

b/ Argentina, Brasil, Chile y México.

Fuente: Lemos y Scur (2012).

38. El argumento de la importancia de la calidad del capital humano, aunque verificado empíricamente mediante la proporción de trabajadores con título universitario, es válido en términos más generales. Al final del día, lo relevante es la capacidad de los trabajadores de asumir y entender la importancia de estas prácticas. En efecto, existe la creencia de que la educación básica sobre negocios puede contribuir con el mejoramiento de las prácticas gerenciales, especialmente en países en desarrollo (Bloom y Van Reenen, 2010).

El análisis sugiere que un mejoramiento de la mano de obra, del mercado de gerentes y la promoción de un ambiente competitivo son elementos que pueden contribuir al mejoramiento de las prácticas.

La innovación y la adopción tecnológica

La innovación es quizás la esencia del emprendimiento. Esta se puede manifestar en la creación e implementación de productos o procesos nuevos (o mejorados), así como en nuevos métodos de mercadeo, prácticas de negocios y/o nuevas formas de organización de la empresa. Más aún, en un sentido amplio, la innovación puede adquirir formas muy sutiles: una innovación puede ser tan aparentemente menor como reconocer que determinada esquina sería una buena localidad para establecer una tintorería (Lazear, 2004). En todo caso, la innovación es fundamental para el desarrollo de cualquier unidad productiva.

Desafortunadamente, tal y como se aprecia en el Gráfico 4.10 (ver p. 184), las firmas de la región muestran una muy baja intensidad innovadora, medida por el monto gastado en innovación como porcentaje de ventas. Más aún, la innovación en la región parece orientarse con mayor importancia hacia la adopción tecnológica mediante la compra de bienes de capital y equipos, tal y como se indica en el panel inferior del gráfico³⁹.

Mientras que en los países de Europa, las empresas destinan el 3,66% de sus ventas a la inversión en innovación, en las firmas de la región el monto se encuentra alrededor del 2,5%. En la región, destacan Chile y Costa Rica con valores comparables a los del promedio de Europa. En Europa, sobresalen los casos de Suecia y Alemania, con valores por encima del 5%.

¿Qué factores limitan la inversión en tecnología en la región? De acuerdo con la información recaudada por el BID, la falta de financiamiento (40%), las condiciones asociadas a la estructura y el tamaño del mercado (44%), la calidad de la mano de obra (31%) y las debilidades en las políticas públicas (30%) aparecen entre las limitaciones más citadas⁴⁰. A modo de ilustración, mientras que en los países desarrollados más del 18% de las firmas reportan recibir apoyo financiero público para financiar la innovación, en la región menos del 5% lo hace y, en el mejor de los casos, representado por Chile, la cifra apenas alcanza el 8%⁴¹.

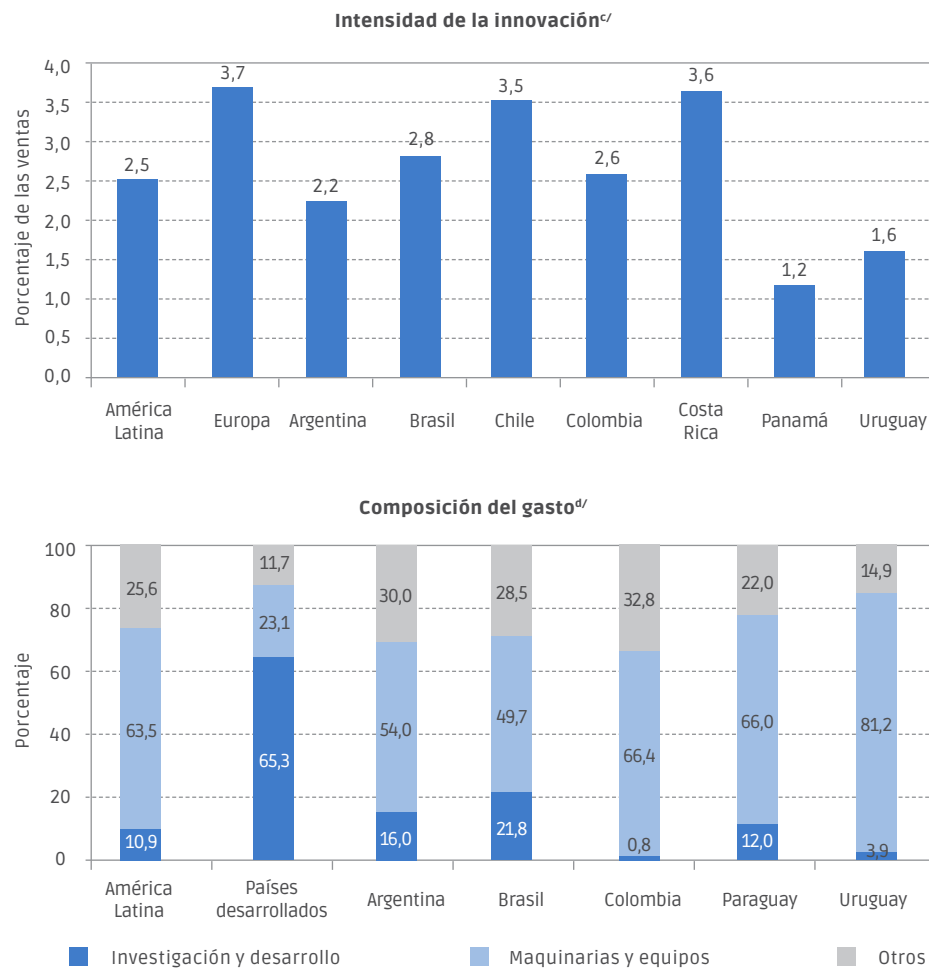
39. El componente "otros" suele incluir el gasto en actividades necesarias para que la innovación en alguna de sus formas o la adopción tecnológica ocurra. Entre los ejemplos, puede mencionarse la capacitación del personal y la preparación del mercado para el lanzamiento de nuevos productos.

40. Los números entre paréntesis representan el promedio de la fracción de firmas que reporta tal limitación como importante. Los países involucrados son Uruguay, Argentina, Chile y Costa Rica. Ver BID, 2010.

41. Los cálculos se efectúan a partir de BID (2010). La categoría "países desarrollados" es un promedio simple de valor para los siguientes países: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Corea del Sur, Dinamarca, Francia, Finlandia, Holanda, Japón, Luxemburgo, Noruega, Reino Unido, y Suiza. Por su parte, la categoría América Latina representa un promedio para los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Paraguay y Uruguay.

En los países de Europa, las empresas destinan el 3,66% de sus ventas a la inversión en innovación, en las firmas de la región el monto se encuentra alrededor del 2,5%.

Gráfico 4.10 Inversión en innovación a nivel de firmas del sector manufacturero en regiones^{a/} y países seleccionados de América Latina (varios años)^{b/}



a/ El promedio para Europa incluye datos de: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Holanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Reino Unido y Suecia. El promedio de la categoría "países desarrollados" incluye datos de: Alemania, Austria, Bélgica, Corea del Sur, Finlandia, Holanda, Luxemburgo, Noruega, Reino Unido y Suecia.

b/ Argentina, 1998-2001; Brasil, 2005; Colombia, 2003-2004; Panamá, 2008, Paraguay, 2004-2006; Uruguay, 2005-2006. Para el resto de los países, los datos fueron tomados de OCDE (2009).

c/ Los *shares* ponderados fueron reportados solo por Brasil y los países de la OCDE. Los indicadores son promedios de toda la muestra de empresas, excepto para el caso de Chile, cuya cifra corresponde al *share* del número de firmas innovadoras.

d/ Los *shares* ponderados fueron reportados solo por Brasil, Paraguay y los países de la OCDE.

Fuente: elaboración propia con base en BID (2010).

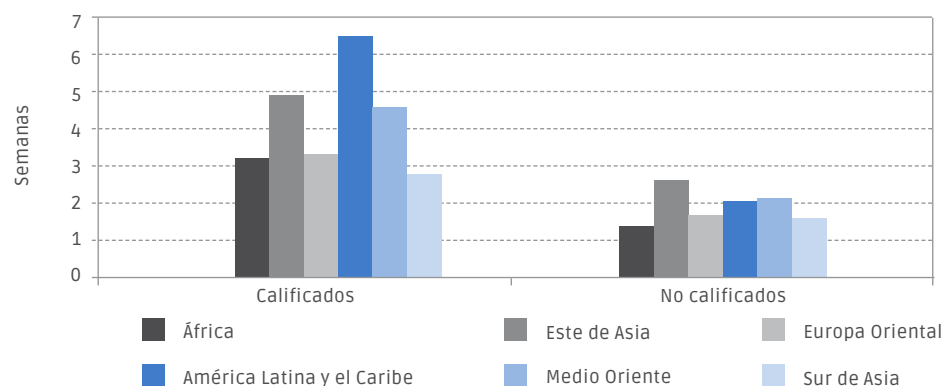
¿En qué medida este problema de adopción tecnológica responde a la calidad de la mano de obra? Aparentemente, de manera importante. La incidencia de este obstáculo es significativa, reportándose hasta en el 37% de las empresas encuestadas en Argentina y hasta el 34% en Chile. Ciertamente, es natural pensar que se requieren ciertas habilidades en la mano de obra para poder asimilar apropiadamente el cambio tecnológico. Efectivamente, algunos estudios encuentran evidencia de que la existencia de mejores habilidades en la fuerza de trabajo, facilita la adopción e implementación exitosa de nuevas tecnologías (Kim, 2002).

La existencia de mejores habilidades en la fuerza de trabajo, facilita la adopción e implementación exitosa de nuevas tecnologías.

Otros estudios ofrecen evidencia en este mismo sentido a partir del tiempo promedio que toma llenar una vacante (Aedo y Walker, 2012). En particular, se compara el tiempo promedio para llenar una vacante para firmas con diferente grado de integración global y adopción tecnológica. Largos períodos para llenar vacantes podrían indicar que las habilidades y competencias de los trabajadores disponibles no se ajustan a los requerimientos de las vacantes no cubiertas. En el Gráfico 4.11, se verifica que este tiempo de llenar una vacante es mayor para el caso de un trabajador cualificado, y particularmente alto en este caso para América Latina y el Caribe.

El estudio de Aedo y Walker (2012) encuentra que existe una fuerte conexión entre la adopción tecnológica y la demanda de habilidades relativamente escasa, y que esta

Gráfico 4.11 Tiempo promedio para llenar una vacante por tipo de calificación de la mano de obra y por regiones^{a/ b/}



a/ Los cálculos se hicieron con la WBES. Los promedios para América Latina incluyen datos de: Brasil, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras y Nicaragua. Las encuestas se realizaron durante el período 2002-2007. La muestra se diseñó para ser representativa de los principales sectores de cada país. Se incluyó en la muestra la cohorte más reciente por país.

b/ Los resultados se basan en la siguiente pregunta: "En los últimos dos años, ¿cuánto tiempo (en semanas) tardó en llenar la vacante más reciente a través de una contratación externa, para un trabajo que requiere habilidades técnicas o para un trabajo de producción/servicio?".

Fuente: Aedo y Walker (2012).

conexión puede restringir severamente el crecimiento y la productividad de la firma. Entre los resultados específicos se destaca que las firmas innovadoras tienen un 20% menos de probabilidad de llenar una vacante.

El análisis de la WBES del Banco Mundial también permite identificar que las firmas innovadoras tienen una mayor probabilidad de ofrecer programas de entrenamiento formal, lo cual concuerda con la necesidad de contar con personal mejor capacitado. En efecto, alrededor del 50% de las firmas del sector manufacturero que realizan algún tipo de innovación ofrecen a sus trabajadores programas de capacitación; en contraste, menos del 5% de las empresas que no innovan tienen este tipo de programas. Al focalizarse en las firmas que capacitan a su personal, también se verifican diferencias en la fracción del personal capacitado entre las firmas innovadoras y las no innovadoras⁴².

Las características organizacionales de la firma, y en particular las prácticas de gerencia, también parecen ser importantes en la adopción tecnológica y sus efectos sobre la empresa. Por ejemplo, Bloom *et al.* (2012) encuentran que una buena gerencia del personal permite a las multinacionales de origen americano, ubicadas en Europa, explotar más fuertemente su uso de tecnologías de la información en comparación con las multinacionales no americanas y con las firmas nacionales.

Resolver el problema de desarrollo de América Latina requerirá entonces que las unidades productivas de la región, al margen de su tamaño, se embarquen en un proceso continuo de búsqueda de mejoramiento de sus productos y procesos. Si bien esto representa una decisión interna de la firma, la acción innovadora necesita un entorno favorable. El resto del capítulo analiza precisamente la función que ejerce el entorno como condicionante de la formación y el desarrollo de emprendimientos.

EL ENTORNO COMO CONDICIONANTE DEL NACIMIENTO Y CRECIMIENTO DE LAS UNIDADES PRODUCTIVAS

A la hora de evaluar si llevar a cabo un emprendimiento, los ciudadanos no solo consideran sus posibles cualidades individuales para tener éxito; también reconocen la existencia de un conjunto de factores ajenos a su control que impactarán de manera importante el destino de sus proyectos productivos. Este conjunto de elementos externos –a saber, el entorno empresarial– determina de manera crucial la productividad de los países al afectar cuántos emprendimientos nacen y cuáles son sus características, cuántos emprendimientos mueren y cuáles son sus características, así como la dinámica de crecimiento de los emprendimientos a lo largo de su ciclo de vida.

42. Las diferencias son estadísticamente significativas, incluso al incorporar controles observables de la firma, tales como edad, tamaño, participación extranjera y efecto país.

Sería imposible realizar una exploración exhaustiva de todos estos factores que condicionan el entorno empresarial en el presente capítulo; por ello, este se limitará a discutir brevemente aquellos factores que parecen tener mayor relevancia para la región.

En primer lugar, se aborda la situación del mercado financiero de manera separada, en virtud de su importancia para las actividades productivas en cualquiera de sus etapas. Luego, se presentan algunas otras consideraciones que sugieren que la región muestra un ambiente donde abundan barreras y que es poco proclive a favorecer el crecimiento de las empresas, lo cual demanda cambios estructurales importantes para lograr una transformación productiva. La sección concluye, precisamente, con la presentación de la experiencia de reforma en Colombia y su impacto en la dinámica de las firmas.

La importancia del sistema financiero

El acceso a fuentes de financiamiento es central para el nacimiento, desarrollo y supervivencia de las unidades productivas de cualquier naturaleza. Las fuentes de financiamiento son múltiples y resulta común que los emprendedores obtengan fondos de diversos orígenes de manera simultánea, incluidas aquellas de carácter informal (prestamistas, amigos, familiares, entre otros) para los emprendimientos más pequeños (CAF, 2011). Además de las fuentes propias y las informales, existe el crédito bancario y, para las firmas más grandes, el mercado de bonos corporativos y de acciones. Finalmente, para el caso de los *start-ups*, destacan los inversionistas ángeles y las entidades de capital de riesgo o *venture capital* como fuentes de financiamiento.

Los mercados para el financiamiento empresarial suelen estar afectados por asimetrías de información y otras fallas de mercado que pueden degenerar en el racionamiento (Stiglitz y Weiss, 1979) y que justifican la intervención pública. Los problemas parecen ser particularmente severos en la región (CAF, 2011). Este capítulo enfatiza la importancia de las fuentes de fondos para el emprendimiento y presenta evidencia adicional que respalda la noción de que los problemas de acceso al crédito pueden estar afectando la actividad emprendedora.

La primera evidencia se recoge de un trabajo especialmente comisionado para este reporte, en el cual se explora la estructura de financiamiento para pymes jóvenes argentinas (Pasquini *et al.*, 2012). Se observa una dependencia del capital del fundador como un recurso de financiamiento relativamente alta, y una dependencia del crédito relativamente baja. En efecto, casi el 80% de la estructura de capital obedece a aportes de capital de los fundadores, mientras que menos del 10% corresponde a la categoría de deuda. Esto contrasta con la muestra para Estados Unidos, donde más del 40% del financiamiento del capital corresponde a deuda.

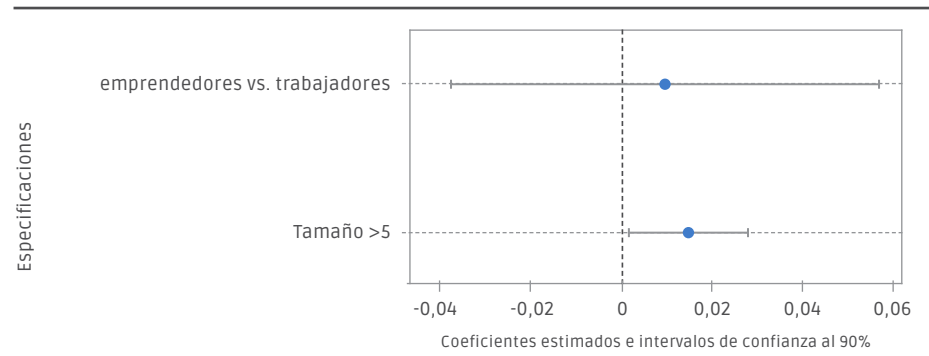
Algunos estudios sugieren que los problemas de acceso al crédito en la empresa se pueden manifestar en una asociación positiva entre la condición de ser emprendedor

En América Latina se observa una dependencia del capital que aporta el fundador como un recurso de financiamiento, mientras que el uso del crédito o deuda es relativamente bajo.

La evidencia sugiere que aquellos emprendedores cuyos padres eran más ricos cuando estos tenían 18 años de edad, son más propensos a generar emprendimientos de mayor tamaño.

ya la riqueza del individuo (Evans y Jovanovic, 1989)⁴³. Resulta posible explorar esta asociación a partir de la ECAF 2012. El Gráfico 4.12 muestra información al respecto; en él se presentan dos especificaciones que relacionan la riqueza –asociada con la tenencia de vivienda de los padres en el momento en que el encuestado tenía 18 años⁴⁴– con la decisión de emprender o, alternativamente, el tamaño del emprendimiento.

Gráfico 4.12 Riqueza de los padres, selección ocupacional y calidad del emprendimiento en ciudades seleccionadas de América Latina (2012)^{a/b/}



a/ El indicador reportado sobre riqueza de los padres es una variable binaria q que asume el valor 1 si el individuo responde que sus padres eran propietarios de al menos una vivienda antes de que ellos cumplieran 18 años y 0 en el caso contrario.

b/ Buenos Aires, Córdoba, La Paz, Santa Cruz, San Pablo, Río de Janeiro, Bogotá, Medellín, Quito, Guayaquil, Ciudad de Panamá, Lima, Arequipa, Montevideo, Salto, Caracas y Maracaibo.

Fuente: elaboración propia con base en la ECAF 2012.

El coeficiente de la variable “riqueza” en la regresión cuya variable dependiente es la decisión de emprender frente a la de ser asalariado, no es significativamente diferente de cero. Esto concuerda con la discusión desarrollada en el capítulo previo que destaca que gran parte de los emprendimientos en América Latina representan un refugio de subsistencia para la obtención de ingresos ante la falta de oportunidades de empleo asalariado, especialmente para personas en condiciones socioeconómicas relativamente desfavorables. Por otro lado, el segundo ejercicio estadístico sugiere que los encuestados cuyos padres eran “más ricos” al momento de cumplir la mayoría de edad son más propensos a generar emprendimientos de mayor tamaño. En particular, el hecho de que cuando el emprendedor tenía 18 años, sus padres superaban cierto umbral de riqueza (definido por la propiedad de

43. Otros estudios confirman la relación entre el acceso al crédito y la creación de emprendimientos a partir de una estrategia experimental que asigna aleatoriamente sucursales de instituciones microfinancieras a ciertas regiones (Banerjee *et al.*, 2010).

44. Podría considerarse la introducción de la riqueza corriente de la persona como la variable relevante. Sin embargo, aquí sería más difícil desentrañar el sentido de la causalidad. Por ejemplo, un coeficiente positivo podría ser interpretado como que la condición de empresario exitoso es lo que causa la tenencia de una vivienda propia.

la vivienda) incrementa en casi 2 puntos porcentuales la probabilidad de emplear al menos cinco trabajadores⁴⁵.

Existen otros trabajos que confirman que el acceso al crédito es importante para la dinámica de la firma. Por ejemplo, hay evidencia para Colombia que demuestra que las firmas que se encontraban más restringidas, tenían un crecimiento más lento a lo largo de su ciclo de vida, tanto en términos de ventas como en activos fijos, y eran en promedio, más pequeñas en términos del número de trabajadores (Meléndez, 2010; CAF, 2011)⁴⁶. También se argumenta que las restricciones crediticias pueden contribuir a explicar las diferencias de adopción tecnológica entre países (Aghion *et al.*, 2005).

Finalmente, la presencia de imperfecciones en el mercado de capital podría inducir la salida de firmas. Este argumento parece estar bien fundamentado. Por ejemplo, en un trabajo enfocado en Europa Oriental y Asia Central se encontró que era más probable que las firmas sobrevivieran si tenían fuentes de financiamiento externo (Clarke *et al.*, 2012). Evidencia similar se ha encontrado para Francia (Musso y Schiavo, 2008).

Dado estos resultados sobre la relación entre el acceso al crédito y la dinámica de selección y crecimiento de las firmas, conviene preguntar ¿qué tanto afectan los problemas de crédito a la asignación de recursos y la productividad de la economía? Algunos estudios, con base en modelos de equilibrio general calibrados, intentan responder esta pregunta. Un ejemplo es el trabajo de Buera *et al.* (2011), ya introducido en el capítulo 1. En este trabajo, se considera costos fijos específicos al sector. En consecuencia, se encuentra que los sectores caracterizados por tener necesidades financieras de mayor envergadura, como el manufacturero, se ven desproporcionalmente afectados por las fricciones financieras.

El análisis cuantitativo del trabajo en cuestión sugiere que las fricciones financieras son capaces de explicar alrededor del 80% de la diferencia de producto por trabajador entre Estados Unidos y México. El resultado se explica, en efecto, en mayor medida, por el deterioro de la productividad agregada en el sector manufacturero.

Frente a estos argumentos, resulta crucial el diseño de políticas públicas para promover la inclusión financiera. Sin embargo, las reformas financieras aisladas no siempre son suficientes para mejorar el acceso al financiamiento, debido a que muchas veces el problema tiene su origen en el incumplimiento de contratos que pueden vincularse más a los sistemas judiciales que al sistema financiero *per se*. Un estudio para Brasil ofrece evidencia al respecto; en particular, se encuentra que cuando la aplicación de la ley de las cortes opera inapropiadamente, una reforma financiera pierde efectividad para

Cuando la aplicación de la ley opera inapropiadamente, una reforma financiera pierde efectividad para favorecer el acceso al crédito y la productividad de la firma.

45. Es necesario reconocer, sin embargo, que esta asociación positiva puede tener otras interpretaciones. Por ejemplo, podría reflejar que los padres más ricos tengan más y mejores conexiones que pueden favorecer el crecimiento de la empresa del hijo.

46. Para separar entre firmas restringidas y no restringidas, se emplea la correlación entre el flujo de caja y la inversión, siguiendo las líneas de Fazzari *et al.* (1988).

La constitución de una empresa en América Latina necesita, en promedio, casi el doble de procedimientos y más del cuádruple de días en comparación con los países de la OCDE.

favorecer el acceso al crédito y la productividad de la firma (Ponticelli, 2012)⁴⁷. La implicación es que idealmente las reformas deben tener una perspectiva integral orientada a mejorar la institucionalidad global.

Un ambiente desfavorable para emprendimientos de calidad. ¿Vale la pena crecer en América Latina?

Más allá de los problemas de crédito, existen otras distorsiones que no solo dificultan la creación de emprendimientos, sino que reducen los incentivos para que los emprendimientos existentes tomen acciones para incrementar su tamaño y productividad y con ello, favorezcan el desarrollo económico. Los ejemplos de distorsiones de este tipo abundan y pueden obedecer a causas de diversa naturaleza. Algunas pueden vincularse con políticas públicas explícitas y otras no. Es importante enfatizar que el análisis llevado a cabo aquí se vincula pero trasciende aquel que ve a la informalidad como una forma de evadir ciertas regulaciones. Esta sección hará alusión a un entramado de barreras y costos, algunas ciertamente eludibles en la informalidad, que hacen menos rentable el desarrollo hacia una empresa de mayor tamaño, más allá del estatus legal de la unidad productiva.

Los costos de entrada y salida, que parecen ser particularmente importantes en las economías emergentes, tal y como lo sugiere el Cuadro 4.6 son un factor usualmente citado. El cuadro presenta los costos de crear una empresa en términos del número de procedimientos, los días transcurridos y los costos financieros para diferentes regiones, así como ciertas medidas que describen la eficiencia en el proceso de liquidación de empresas.

Es claro que el proceso de crear un emprendimiento (formal) es más engorroso en la región. En efecto, la constitución de una empresa necesita, en promedio, casi el doble de procedimientos y más del cuádruple de días en comparación con los países de la OCDE. La diferencia en costos financieros, como porcentaje del ingreso per cápita, es aún más dramática. El cuadro también deja en evidencia lo poco eficientes que resultan los procesos de liquidación de las empresas en relación con la situación de los países de la OCDE. No solo se duplican los costos monetarios y en términos de tiempo, sino que las tasas de recuperación son significativamente menores⁴⁸.

47. El trabajo saca provecho de la variación a nivel de distrito en la aplicación de la ley judicial; y encuentra que las firmas que operaban en distritos con un sistema de cortes más eficientes mostraban un mayor incremento en la acumulación de capital y productividad como resultado de la reforma financiera, en particular de la ley que regía la quiebra de empresas, ocurrida a mediados de 2005. La magnitud de los efectos resulta importante. Por ejemplo, una desviación estándar en la medida de eficiencia judicial (congestión de las cortes) explica alrededor de un 12% del incremento en la inversión de capital y un 10% en la productividad total de los factores en el período de estudio.

48. Diversos estudios destacan la importancia de los costos de entrada (Barseghyan y DiCecio, 2010) y de salida (Kiling, 2007) para explicar problemas de productividad agregada. Por ejemplo, se encuentra que los países en el decil más bajo de la distribución de costos de entrada tienen entre 1,35 y 1,5 veces la productividad total de los factores que el decil más alto (Barseghyan y DiCecio, 2010). También se encuentra que a mayores costos de entrada, más grandes el sector informal y el número total de firmas, menor el número de firmas formales y menor la concentración de trabajadores en la cola alta de la distribución de tamaños; todas estas características distintivas de las economías latinoamericanas.

Cuadro 4.6 Dificultades en los procesos de entrada y quiebra según regiones (2012)

Regiones	Proceso de entrada			Proceso de quiebra		
	Número de procedimientos ^{a/}	Tiempo (días) ^{b/}	Costo (porcentaje del ingreso per cápita) ^{c/}	Tiempo (años) ^{d/}	Costo (porcentaje del valor de la propiedad) ^{e/}	Tasa de recuperación (centavos de dólar) ^{f/}
Asia Oriental y Pacífico	7	36	22,4	2,9	21	34,7
Europa Oriental y Asia Central	6	14	6,8	2,4	13	36,9
América Latina y el Caribe	9	53	33,7	3,1	16	34,1
Oriente Medio y Norte de África	8	23	29,8	3,4	13	33,7
OCDE	5	12	4,5	1,7	9	70,6

a/ El número total de procedimientos requerido para registrar una firma. Un procedimiento se define como una interacción entre los fundadores de la empresa y los agentes externos (p.e., organismos gubernamentales, abogados, auditores o notarios).

b/ El número total de días requeridos para registrar una firma. La medida captura la duración promedio que indican los abogados como necesaria para completar el procedimiento con un mínimo seguimiento de los entes gubernamentales y sin pagos extras.

c/ El costo se mide como el porcentaje sobre el ingreso per cápita de la economía. Se incluyen todas las tasas oficiales y honorarios por servicios legales o profesionales si estos servicios son requeridos por la ley.

d/ El tiempo promedio para cerrar un negocio. Se recopila información sobre la secuencia de los procedimientos y si algunos procedimientos pueden llevarse a cabo simultáneamente.

e/ El coste medio de procedimientos de salida. El costo del procedimiento es medido como un porcentaje del valor de la propiedad.

f/ La tasa de recuperación se calcula como la cantidad de centavos por cada dólar de los demandantes (acreedores, autoridades tributarias y empleados) que se recupera de una empresa insolvente.

Fuente: *Doing Business* del Banco Mundial (2012).

La presencia de un sector informal –cuya supervivencia pareciera descansar en su capacidad de eludir costos vinculados a registros, impuestos, regulaciones laborales, entre otros–, también puede constituir una carga contra el desarrollo de la productividad. En efecto, estas empresas no solo suelen ser menos productivas, sino que además pueden representar una competencia desleal en contra de las firmas formales incapaces de eludir estos costos; lo que podría dificultar la capacidad de estas empresas formales de crecer de acuerdo con su escala social óptima⁴⁹. Un canal más sutil y menos explorado es cómo el hecho de que los ciudadanos se integren al sector informal, típicamente como autoempleados, reduce su visibilidad para el sector formal y dificulta las transiciones hacia este sector; más aún, al quedarse entrampados en la informalidad, los trabajadores

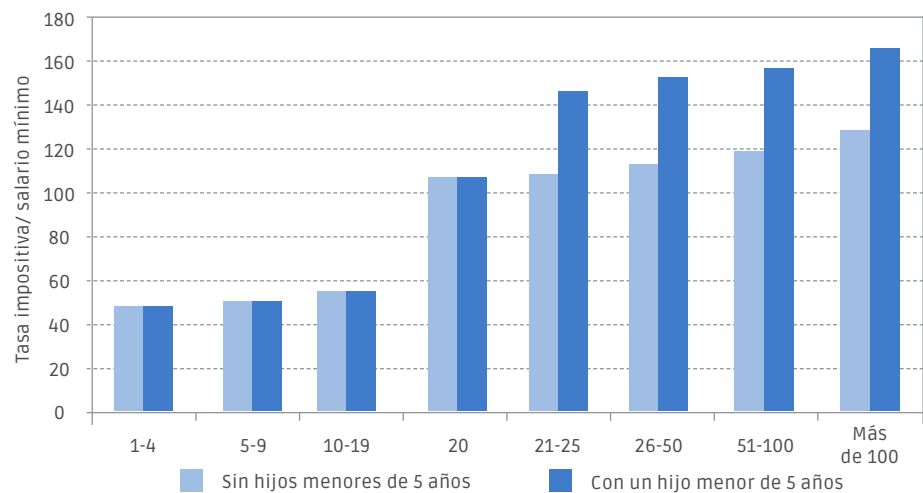
49. Esta teoría “parasitaria” del sector informal no parece ser de validez universal (La Porta y Schleifer, 2008); sin embargo, para ciertos sectores de servicios podría ser muy importante (Baily et al., 2005).

Al quedarse entrapados en la informalidad, los trabajadores pueden sufrir un deterioro en algunas de sus habilidades laborales, lo que reduce su empleabilidad futura.

pueden sufrir un deterioro en algunas de sus habilidades laborales, lo que reduce su empleabilidad futura⁵⁰.

Los ejemplos más claros y dañinos de este tipo de distorsiones son probablemente aquellas relacionadas con el tamaño y la productividad de la firma (Restuccia y Rogerson, 2008). El caso del mercado laboral es un ejemplo claro. Muchas regulaciones labo-

Gráfico 4.13 Costo total esperado no salarial por un año de servicio de un empleado del sector manufacturero con un año de antigüedad según el tamaño de la firma en la República Bolivariana de Venezuela (2005)



Fuente: Bermúdez (2007).

rales suelen ser más severas para las firmas grandes. El caso de la República Bolivariana de Venezuela, estudiado en Bermúdez (2007) y resumido en el Gráfico 4.13, donde se muestra el costo total no salarial según el tamaño de la firma para dicho país para 2005⁵¹, ilustra este fenómeno.

50. La rapidez con la que cae la probabilidad de transición hacia el sector formal desde el trabajo por cuenta propia con la edad del individuo, y el casi nulo aumento en la probabilidad de tránsito incluso en períodos de auge (ver capítulo 2), son congruentes con este "entrapamiento" en la informalidad.

51. Hay muchos ejemplos de leyes que generan este perfil de costos crecientes en tamaño. Uno es la Ley Programa de la Alimentación para los Trabajadores (1998), que entró en vigencia en enero de 1999. La ley estableció que los empleadores que tuvieran a su cargo más de 50 trabajadores estarían obligados a proveer una comida por jornada a los trabajadores cuyos ingresos estuvieran por debajo de dos salarios mínimos. En enero de 2005, la ley fue modificada para extender el beneficio a firmas con más de 20 trabajadores y hasta tres salarios mínimos. En mayo de 2005, se decretó la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras, mediante la cual se extendió la obligación de la provisión de una comida balanceada a empresas de cualquier tamaño, excluyendo a los trabajadores que devengaran ingresos que excedan los tres salarios mínimos.

En el gráfico se aprecia claramente, en primer lugar, cómo los costos crecen con el tamaño de la firma, con un incremento más abrupto para las firmas con 20 trabajadores; y en segundo lugar, que los costos suben más significativamente en el caso de los trabajadores con hijos. Sin entrar en el debate sobre la importancia social que pueda tener este tipo de política, parece claro que pueden atentar contra los incentivos de las firmas para crecer. El ejercicio anterior asume⁵² que el grado de cumplimiento de la regulación es independiente del tamaño de la firma; sin embargo, es de suponer que las más pequeñas incumplan en mayor grado la regulación (Almeida y Carneiro, 2009), lo cual refuerza la idea en cuestión.

El uso de políticas dirigidas a favorecer a las empresas pequeñas es otro ejemplo común. Estas intenciones pueden manifestarse en una menor carga tributaria relativa y/o en tasas de interés subsidiadas. Si bien muchas de estas intervenciones pueden estar justificadas por fallas del mercado, o incluso por argumentos de inclusión, es importante entender cómo afectan los incentivos, estáticos y dinámicos, de las firmas respecto de sus decisiones de empleo e inversión, de forma de evitar efectos no deseados que comprometan seriamente el desarrollo.

Existen muchos otros ejemplos que se asocian menos directamente con regulaciones específicas. Por ejemplo, la presencia de asimetrías de información entre dueños y gerentes puede hacer que el crecimiento sea más costoso en términos de la delegación de tareas y el monitoreo de gerentes con implicaciones para la productividad de la empresa. Este argumento es empleado en Bloom *et al.* (2010) para explicar la resistencia a crecer de las firmas en países emergentes. Los retornos de la innovación pueden ser más “aplanados” debido, por ejemplo, a la complementariedad con la calidad del capital humano. En efecto, se ha visto cómo las firmas más innovadoras y con orientación

(continúa en la página 195)

Recuadro 4.2 Efecto cuantitativo de las fricciones idiosincráticas

Estudios recientes han intentado cuantificar la importancia de las fricciones a nivel de firmas en diversas medidas de desarrollo económico. Desde la perspectiva de la firma, estos estudios tratan las distorsiones como un impuesto, aunque no necesariamente provengan de un esquema tributario.

El primer trabajo destaca la importancia de que la distorsión dependa de las características de la firma (Restuccia y Rogerson, 2008). El trabajo simula un impuesto a la mitad de las empresas y un subsidio a la otra mitad. Cuando la probabilidad de ser subsidiada era independiente de las características de la empresa, mover la tasa impositiva del 10% al 40% implicaría una caída en la productividad agregada desde

52. Se usa como ejemplo un trabajador urbano-privado-manufacturero que gana exactamente un salario mínimo y que trabaja por un año, después del cual renuncia o es despedido sin causa justificada, ambos escenarios con un 50% de probabilidad de ocurrencia.

el 98% al 94% de la productividad de la economía sin distorsión. Cuando la mitad de las firmas de baja productividad eran subsidiadas mientras que al resto se les aplicaba un impuesto, el mismo cambio en la tasa impositiva implicaría que la productividad agregada, relativa a la productividad sin distorsiones, cayera desde el 87% hasta el 72%.

Estas fricciones afectan la distribución de firmas, el número de establecimientos y la productividad. Por ejemplo, hay estudios que encuentran que una distorsión que reduzca en 20% el tamaño promedio de la firma es capaz de ocasionar una caída del producto por trabajador del 26% y un incremento en el número de establecimientos de alrededor del 24% (Guner *et al.*, 2008). Este incremento en el número de firmas implica que los gerentes menos aptos, idealmente asalariados, se conviertan en emprendedores. La calidad del grupo de firmas entrantes también puede deteriorarse si las firmas eligen una tecnología que implique una escala y una productividad menor al internalizar las fricciones (Restuccia, 2012).

Una parte del efecto en la productividad agregada responde a la mala asignación de factores entre unidades productivas, la cual se manifiesta en la marcada dispersión en la productividad marginal de los factores. Para el caso de China e India, Hsieh y Klenow (2009) encuentran que resolver esta mala asignación de factores implicaría un incremento de entre el 30% y el 50% de la productividad agregada del sector manufacturero en China.

Los estudios referidos hasta ahora, suponen que la productividad total de los factores a nivel de firma permanece invariante. Este claramente no es el caso. En efecto, se ha comentado que uno de los canales mediante los cuales operan estas fricciones es modificando los incentivos a tomar acciones que incrementen la productividad. Estudios recientes orientan su esfuerzo hacia este canal (Bhattacharya *et al.*, 2013; Hsieh y Klenow, 2012). Por ejemplo, Hsieh y Klenow (2012) documentan para México e India una relativamente lenta dinámica de crecimiento de la productividad de la firma a lo largo de su ciclo de vida, dinámica que se explica por fricciones que desincentivan la inversión en capital organizacional. Los autores proceden a evaluar la importancia de este canal y encuentran que en el contexto de los modelos empleados, los efectos son de magnitudes significativas y pueden explicar en importante medida la brecha de productividad entre Estados Unidos y países en desarrollo, como India y México.

Finalmente, Bhattacharya *et al.* (2013) vinculan las distorsiones explícitamente con la acumulación de habilidades gerenciales, cuyo retorno puede verse mermado. Los autores encuentran también un impacto importante de este canal. Una distorsión que implique un impuesto del 20% a gerentes cuyo talento se encuentre por encima de la mediana, reduce la producción de estado estacionario en 15%, cuando las aptitudes empresariales son acumulables; y en 9%, cuando estas aptitudes son completamente exógenas.

Fuente: elaboración propia.

(viene de la página 193)

exportadora tienen más dificultad de encontrar trabajadores con las capacidades deseadas. Finalmente, las limitaciones de infraestructura de transporte y comunicaciones pueden desincentivar el crecimiento de las firmas, toda vez que los beneficios de crecer dependen del acceso a mercados nacionales e internacionales, lo cual dependerá, a su vez, de la existencia de infraestructura de calidad que facilite el comercio.

Estas fricciones afectan la productividad agregada distorsionando los siguientes aspectos: (i) la calidad y cantidad de las firmas entrantes y salientes (selección); (ii) la asignación de factores entre unidades productivas; y (iii) la trayectoria de las acciones que afectan la productividad en el tiempo. Diversos estudios han encontrado que la presencia de este tipo de fricciones pareciera contribuir considerablemente a explicar diferenciales de productividad entre países. El Recuadro 4.2 resume algunos resultados provenientes de esta línea de investigación. La conclusión general es que en la medida que estas distorsiones estén positivamente relacionadas con el tamaño y la productividad de la firma, tendrán importantes efectos en la productividad de la economía.

En síntesis, esta sección pretende enfatizar que la región presenta importantes fricciones microeconómicas de muy diversa índole y que parecen ser relativamente más severas para las empresas de mayor tamaño. Estas distorsiones terminan socavando los incentivos de las firmas para tomar acciones que favorezcan su productividad y, por ende, su tamaño; y hacen que las reformas estructurales orientadas a promover esta eficiencia microeconómica sean ineludibles en el camino hacia la transformación productiva de la región.

Reformas estructurales y fomento a la competencia: la experiencia de Colombia

En la sección anterior, se destacó que las economías emergentes, incluidas las de la región, parecen presentar un entorno que no promueve el desarrollo pleno de los emprendimientos existentes y que demanda profundas reformas de carácter estructural. Esta última sección no persigue describir los lineamientos que deban tener estas reformas –algo que dependerá de las características propias de cada país–, sino

En la medida que las distorsiones inducidas por regulaciones o fallas de mercado estén positivamente relacionadas con el tamaño y la productividad de la firma, tendrán importantes efectos en la productividad.

Cuadro 4.7 Estadísticas descriptivas de la productividad de la firma, antes y después de las reformas (1982-1990 vs. 1991-1998)

Productividad total de los factores (PTF)	Media	Prerreformas	Posrreformas
		Desviación estándar	0,0125 (0,6817)
Correlaciones		Productividad _{PTF, producto} = 0,427 Productividad _{PTF, participación} = 0,1297	Productividad _{PTF, producto} = 0,506 Productividad _{PTF, participación} = 0,1836

Fuente: Eslava *et al.* (2004).

Las reformas estructurales llevadas a cabo en Colombia tuvieron un impacto importante sobre la calidad del tejido productivo colombiano.

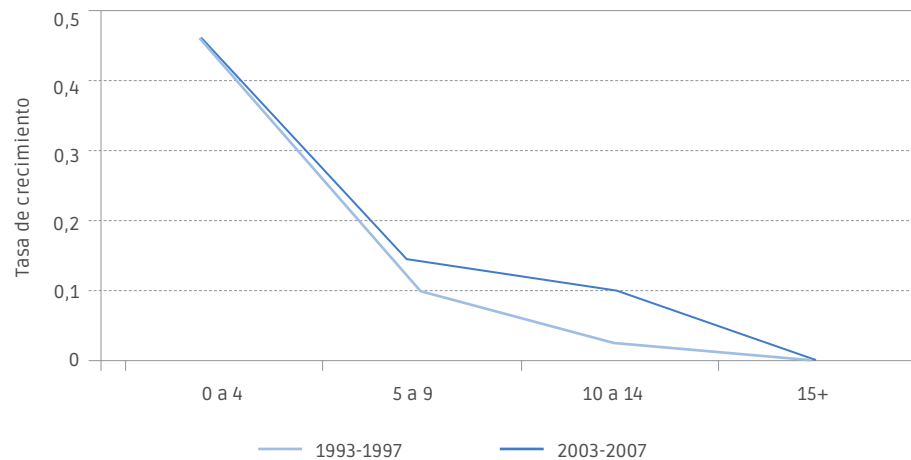
presentar los resultados en materia de dinámica de la productividad y del empleo en establecimientos productivos de un caso reciente de reforma en la región: Colombia.

La experiencia de Colombia es interesante en virtud de la profunda reforma estructural experimentada por este país a principios de la década de 1990. La reforma incluía cambios en el mercado laboral (p.e., reducción de costos de despido) y una liberalización comercial que reducía los aranceles promedios del 65% al 15%. La reforma estructural también tocaba aspectos del mercado financiero, eliminando subsidios a los créditos y modernizando el mercado de capitales. Además, se eliminaron las restricciones asociadas a la entrada de la inversión extranjera directa y se reformó el sistema de seguridad social para permitir la transferencia voluntaria desde un sistema de *pay-as-you-go* hacia un sistema de capitalización individual (para más detalle, ver Eslava *et al.*, 2004).

Algunos trabajos respaldan la idea de que la reforma tuvo un impacto importante sobre la calidad del tejido productivo colombiano. El Cuadro 4.7, tomado de Eslava *et al.* (2004), muestra información estadística sobre la productividad de las firmas, tanto para el período previo a la reforma como para el período posterior a la reforma.

En primer lugar, obsérvese que la productividad media se incrementa en más del 250%. La productividad a nivel de establecimientos también se hace más dispersa, lo que sugiere quizás la coexistencia en este período de emprendimientos jóvenes de alta calidad con emprendimientos nacidos antes de la reforma. El cuadro muestra que tanto la

Gráfico 4.14 Crecimiento según categoría de edad: firmas en Colombia (1993-1997 vs. 2003-2007)



Fuente: elaboración propia con base en Eslava y Haltiwanger (2012).

correlación entre productividad y producto como la correlación entre productividad y participación en el mercado es positiva en ambos subperíodos, pero mayor luego de la reforma. Esto sugiere que a partir de la reforma, los establecimientos más productivos incrementaron su producción y ganaron participación de mercado. En efecto, el estudio encuentra que el aumento de la productividad, luego de la reforma, se explica fundamentalmente por la reasignación de factores hacia establecimientos más productivos.

En un trabajo comisionado para este reporte, también se aborda el tema de los potenciales efectos de la reforma en la dinámica de las firmas (Eslava y Haltiwanger, 2012). Si bien la base de datos empleada abarca el período 1993-2009, contar con la edad de la firma permite realizar un ejercicio con miras a evaluar el impacto del cambio en las políticas. En el Gráfico 4.14, elaborado a partir de Eslava y Haltiwanger (2012), se presenta la tasa de crecimiento del empleo según categorías de edad, para dos subperíodos: 1993-1997 versus 2003-2007.

En ambos subperíodos se verifica que la tasa de crecimiento es decreciente en la categoría de edad; siendo considerablemente más dinámicos los establecimientos menores a 5 años. Para ambos subperíodos, estos establecimientos corresponden, mayoritariamente, a establecimientos nacidos luego de la reforma, salvo algunos pocos del subperíodo 1993-1997, que se crearon durante la fase de transición. Las firmas mayores a 15 años prácticamente no crecen para ambos subperíodos y son, en ambos casos, típicamente firmas nacidas antes de las reformas. Lo más interesante ocurre para las categorías de edad de 5-9 años y 10-14 años. En ambas categorías de edad, las firmas del segundo subperíodo (línea continua) crecen más en comparación con las del primer subperíodo (50% y 230% más, respectivamente). Nótese que para estas categorías, entre ambos subperíodos, existen importantes diferencias de composición entre firmas creadas antes y después de la reforma. Esto puede explicar, en parte, las diferencias. En pocas palabras, los establecimientos nacidos luego de la reforma parecieran exhibir una mayor tasa de crecimiento del empleo.

Más aún, el estudio de Eslava y Haltiwanger encuentra una importante recomposición del empleo hacia establecimientos jóvenes (posreforma). En efecto, entre 1994 y 2009 en la muestra bajo análisis (establecimientos de al menos 10 trabajadores del sector manufacturero), se incrementó el empleo en 7.437 puestos de trabajo; sin embargo, durante ese período las firmas que nacieron antes de 1990 perdieron 165.282 puestos de trabajo, lo cual se explica fundamentalmente por la salida de estos establecimientos antes de las reformas.

La experiencia de Colombia muestra, entonces, que la transición hacia un entorno económico menos distorsivo y más competitivo puede tener efectos importantes en la productividad de las firmas y, por ende, en el ingreso per cápita de las economías de la región. Muchas de estas reformas tienen como componente esencial una apertura comercial. En efecto, la calidad del tejido productivo de un país se asocia con su exposición a los mercados internacionales. No obstante, esta mayor competencia de

La transición hacia un entorno económico menos distorsivo y más competitivo puede tener efectos importantes en la productividad de las firmas.

los mercados internacionales puede, a corto plazo, generar resultados no deseados como aumentos abruptos en la tasa de desempleo (Álvarez y Claro, 2008). En consecuencia, resulta fundamental asegurar que la reasignación de los factores hacia las actividades más productivas se realice minimizando el costo social.

Lamentablemente, la inserción internacional de las empresas en la región es tímida. Hay pocas unidades productivas con vocación exportadora; más aún, aquellas que deciden exportar muestran un patrón poco diversificado en términos del número de productos y el número de destinos. En efecto, la información del *Exporter Dynamic Database* del Banco Mundial, sugiere que los exportadores de la OCDE exportan 2,36 veces más variedades y a 1,6 veces a más destinos que el exportador típico latinoamericano. Una inserción internacional más profunda requiere contar con firmas más productivas, lo cual –como se argumentó en esta sección– precisa de reformas estructurales que reduzcan las distorsiones que parecen dominar el entorno económico de los países de la región.

CONCLUSIONES

El problema del desarrollo productivo en América Latina tiene diversas manifestaciones: una baja productividad agregada, un exceso de emprendimientos de subsistencia, firmas relativamente pequeñas, entre otras. El análisis desarrollado en el presente capítulo sugiere que estos problemas se vinculan, en parte, con un fenómeno común: la falta de emprendimientos de calidad.

Esta falta de emprendimientos de calidad no solo se refiere a la no materialización de proyectos con potencial sino, de manera muy importante, a la falta de desarrollo pleno de aquellos emprendimientos que nacen y sobreviven. Quizás la variable observable que refleja mejor esta falta de desarrollo pleno es el empleo. En América Latina, un emprendimiento de 26 años o más apenas triplica, en número de empleados, a una firma con 5 años o menos. Esto contrasta con la situación en países más desarrollados.

¿Qué se entiende por emprendimientos de calidad? Seguramente, al pensar en emprendimientos de calidad, se piensa en las grandes corporaciones que constantemente empujan la frontera tecnológica y producen innovaciones en procesos y productos que terminan siendo grandes éxitos de mercado. Los ejemplos de este tipo de emprendimientos no abundan, pero son bien conocidos. Ciertamente, el nacimiento y desarrollo de este tipo de emprendimientos promoverían enormemente la productividad en la región. Sin embargo, la región carece de emprendimientos que, pese a ser mucho más modestos, son capaces de generar valor. Una dinámica que lleve a los vastos sectores de la población refugiados en el autoempleo hacia emprendimientos que, aunque de escala modesta, tengan una continua motivación de mejoramiento e innovación en un sentido amplio implicaría, en efecto, una importante transformación productiva para América Latina.

Las ganancias en materia de desarrollo de esta dinámica trascienden a la mejora de la productividad que surgiría de trasladarse la fuerza de trabajo del autoempleo hacia el empleo asalariado y de las mejoras en los niveles de satisfacción para quienes transiten. Desde el punto de vista social, por ejemplo, el contar con unos ingresos más estables les permitiría a estos trabajadores un mejor planeamiento y una mayor acumulación de capital humano para sus descendientes, con todo lo que ello implica.

Más aún, muchos de estos emprendimientos pueden servir de proveedores para otros emprendimientos existentes o eventuales de mayor envergadura. Incluso, algunos de ellos transitarán a escalas más ambiciosas, convirtiéndose en importantes corporaciones. También servirán de incubadoras a nuevos emprendimientos de calidad, tal y como lo sugiere la historia de los *spin-offs* reflejada en este capítulo. Finalmente, la reasignación de la fuerza de trabajo desde la informalidad y del autoempleo hacia el trabajo asalariado en unidades productivas sustentables, haría que estos ciudadanos no pierdan, e incluso que mejoren, algunas aptitudes que los hacen “empleables”, facilitando así su transición hacia empresas existentes de mayor envergadura y reduciendo, para estas últimas, las limitaciones de la calidad de la mano de obra. En pocas palabras, el desarrollo y la consolidación de emprendimientos de escala media, además de representar en sí mismos una transformación productiva, favorecen el nacimiento y desarrollo de empresas de mayor tamaño.

¿Cómo promover el desarrollo de estos emprendimientos de calidad? No existe una respuesta universal; no obstante, no hay duda del rol protagónico que cumplen las políticas públicas. Este capítulo presenta algunos resultados que conviene tener presentes a la hora de impulsar emprendimientos de calidad desde las políticas públicas.

En primer lugar, se encuentra evidencia de la importancia de las aptitudes, experiencias y motivaciones como determinantes de la calidad del emprendimiento. Dada la gran heterogeneidad en la población de emprendedores respecto de estos factores individuales, no todo emprendedor tendrá potencial. En consecuencia, resulta un reto encontrar un diseño que logre que los emprendimientos con potencial sean los receptores de las políticas pro emprendimiento. Uno de los hallazgos del capítulo es que el potencial de la firma (p.e., de crecer) pareciera manifestarse en los inicios del ciclo de vida de la empresa; por consiguiente, podría ser una estrategia conveniente que algunas políticas pro emprendimiento consideren la edad de la firma como un parámetro importante.

Un resultado de la premisa de que no todos los emprendimientos tienen potencial, es que algunos deberán desaparecer. Esta salida no solo es natural, sino conveniente para la salud del sistema económico al favorecer una mejor asignación de recursos. Otro reto de las políticas públicas consiste en promover que este proceso de salida sea verdaderamente eficiente; esto es, que permita que la salida ocurra oportunamente y para aquellas unidades productivas más ineficientes y con el menor costo social posible.

Las condiciones del entorno para el desarrollo de las firmas es otro factor de suma importancia. Se ha sugerido que la región muestra un entorno distorsionado que no favorece la productividad ni el crecimiento de las firmas. A modo de ejemplo, una empresa en la región no solamente encuentra difícil innovar e implementar ciertas prácticas gerenciales debido a la falta de personal con las habilidades apropiadas, sino que al hacerlo, se le dificultará explotar al máximo las ganancias de crecer por no disponer de una infraestructura de comercio de calidad. El ejemplo señala la importancia del capital humano y público como requisito para el desarrollo de emprendimientos de calidad.

Atacar estas distorsiones exigirá importantes reformas que, entre otros efectos, mejoren la forma en que operan los mercados de factores, especialmente el de trabajo, y promuevan un ambiente más competitivo. Este es quizás uno de los pasos más complejos, pero también ineludible, en el camino hacia la transformación productiva en América Latina.



5

**Políticas para el emprendimiento,
el empleo y la productividad**



Políticas para el emprendimiento, el empleo y la productividad¹

INTRODUCCIÓN

El problema de la productividad de América Latina es, al mismo tiempo, un problema de fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad de la fuerza de trabajo y de generación de puestos de trabajo. Por una parte, muchos jóvenes que llegan a la adolescencia optan por no continuar estudiando y se incorporan a la fuerza de trabajo informal, generando frecuentemente su propio emprendimiento, debido a que las perspectivas de un trabajo formal de calidad son muy bajas. Desafortunadamente, al tomar esa decisión, deterioran poco a poco sus capacidades para un buen empleo. Por otra parte, la falta de crecimiento de las nuevas empresas y de aquellas existentes se debe no solo a condiciones adversas de acceso al financiamiento, tecnología y otras restricciones, sino también a que muchos de los trabajadores disponibles ofrecen capacidades limitadas tanto en habilidades técnicas como en hábitos básicos para el trabajo (p.e., seguir instrucciones, cumplir horarios, entre otros). De tal manera que la región se encuentra en una especie de trampa de informalidad y baja productividad, donde no hay crecimiento empresarial porque (entre otras cosas) la mano de obra es de baja calidad y esto, a su vez, se debe a que no hay suficientes empresas transformadoras que generen oportunidades laborales para desincentivar el microemprendimiento informal.

El presente reporte ha enfatizado ambas partes de esa realidad. El capítulo 2 muestra el exceso de empresarialidad de América Latina, que se encuentra plagada de microemprendimientos que no ofrecen posibilidades de progreso económico y social para la población. El capítulo 3 cuantifica que apenas un cuarto de esa población de microempresarios tiene características personales y familiares parecidas a las de emprendedores capaces de emplear a otras personas y que tienen capacidad de crecer y mejorar su productividad. De igual modo, sostiene que el resto se parece más al grupo de asalariados, por lo que para muchos de ellos, tener un empleo formal sería probablemente una mejor opción, aunque –como también se vio– esta tampoco sería muy fácil de lograr. El capítulo 4 muestra algunas de las razones por las que las empresas empleadoras, tanto jóvenes como más maduras, crecen poco en la región en comparación con el mundo desarrollado. Subraya, entre otros factores, cuestiones asociadas con menores oportunidades de capacitación en habilidades empresariales o fallas en el acceso al capital, así como la baja calidad de la mano de obra disponible, que incrementa de manera directa o indirecta los costos de producción, disminuyendo la escala de operaciones que

1. La elaboración de este capítulo estuvo bajo la responsabilidad de Daniel Ortega y Marco Kamiya, y la asistencia de investigación de Eduardo Fagre y Mauricio Stern.

las empresas encuentran adecuada para sus negocios. En el presente capítulo, se busca incorporar estos elementos en un análisis sobre la política para el emprendimiento y la productividad en la región.

La política para el emprendimiento en América Latina debe tener en cuenta las facilidades para la creación de empresas de calidad y su crecimiento sobre la base de modelos de negocio sostenibles. Sin embargo, también debe considerar, como parte integral de su problemática, el lastre que representa la presencia de un gran sector informal en la economía, donde parte del capital humano se deprecia con el paso del tiempo y hace más difícil la transición hacia un modelo con mucha creación de empleo y mucha acumulación de capital humano. Al mismo tiempo, esta política debe tener claridad sobre el alcance de sus instrumentos. En algunos casos, por ejemplo, se hacen indispensables los enfoques integrales en la política de apoyo al microemprendimiento que consideren la complejidad de la realidad social del microempresario y no solo su actividad productiva. La política también debe tener presente que en ese nutrido grupo de emprendedores existe un número no despreciable de individuos que, aunque en desventaja en la estructura social, exhibe un buen potencial para convertirse en empleadores sostenibles con actividades económicas que aportarían gran valor al presente y al futuro de la sociedad.

Un emprendimiento de alto crecimiento y productividad requiere una combinación de factores y, entre ellos, la figura del emprendedor es el personaje central. Como se ha visto en los capítulos previos, un emprendedor de éxito debe tener una combinación adecuada de disposición a tomar riesgos (sin llegar a ser un apostador), vocación de innovación y habilidad gerencial. Parte del reto de la política pública para el emprendimiento es proporcionarles a las personas con dicho talento los recursos financieros necesarios para que accedan a la tecnología y a los mercados que les permitirían llevar adelante su iniciativa; asimismo, consiste en facilitar el encuentro de personas que, aunque no posean cada una los tres tipos de talento, puedan todas juntas aportar al grupo y formar alianzas con posibilidades de éxito.

En la medida en que la política pública sea capaz de facilitar la interacción y la formación de las alianzas y redes necesarias para que las personas con buenas ideas se conecten con aquellas que están dispuestas a tomar riesgos moderados y con las que tienen talento gerencial, se aumentará la cantidad de emprendimientos viables y productivos en la economía. A diferencia del mercado de capital, o incluso del mercado de trabajo, en estos casos no existen lugares donde se pueda acudir a intercambiar estos talentos por una compensación, por lo que aquí se plantea la facilitación de este tipo de intercambio como objetivo valioso de la política para el emprendimiento.

No obstante todos estos esfuerzos públicos, no hay ninguna garantía de que los individuos más talentosos de la sociedad se dediquen a actividades socialmente productivas: también podrían dedicarse a la búsqueda de rentas, todo depende de cuáles sean sus incentivos para una u otra cosa, porque más allá de la valoración por el bienestar colectivo, por lo general los individuos toman sus decisiones ocupacionales en busca de su

propio bienestar (Baumol, 1990 y 2010; Murphy *et al.*, 1991). Estos incentivos estarán determinados, en gran medida, por el entorno regulatorio, productivo e institucional en el que se desarrolla la actividad productiva. Una economía que no ofrezca un entorno favorable al emprendimiento productivo (marco legal y normativa que faciliten la creación de empresas, servicios de arbitraje, entre otros factores) no logrará generar más y mejores emprendimientos a través de la política pública. El entorno para el emprendimiento productivo debe ser tal que haga más atractiva la ruta de la productividad que la de la lucha por una tajada de un pastel cada vez más pequeño.

Para favorecer el emprendimiento, la intervención pública debe tener un enfoque multidimensional y, como se verá más adelante, debe integrar talento empresarial, laboral, innovación y financiamiento. Una empresa naciente requiere acceso a financiamiento y a veces también apoyo técnico o acceso a ciertos mercados; cabe señalar que estas son áreas en las que suele haber un espacio para la intervención del Estado, ya que la banca privada o las grandes corporaciones no necesariamente tienen los incentivos para ofrecer los servicios que requieren las empresas nacientes o las empresas pequeñas y medianas. Incluso, la historia de algunos lugares emblemáticos en emprendimiento en el mundo, como *Silicon Valley* y el corredor tecnológico en Massachusetts en Estados Unidos, Israel, Singapur, Taiwán o Irlanda, muestra que el sector público suele ejercer un papel muy significativo en la generación de un entorno favorable para el emprendimiento, en una variedad de aspectos: desde las condiciones para la creación de empresas hasta las políticas específicas de apoyo a la innovación.

Con respecto al efecto de la existencia de un gran número de microemprendimientos improductivos sobre las posibilidades de crecimiento de las empresas formales, el esfuerzo público debe tener múltiples dimensiones. En primer lugar, las políticas de desarrollo empresarial deben ser accesibles para las todas las empresas con potencial de crecimiento, lo cual puede requerir innovaciones en la selección de beneficiarios –como, por ejemplo, focalizarlas según la edad de la empresa y no el tamaño–. En segundo lugar, debe reconocerse el carácter social de la política dirigida al emprendimiento de subsistencia cuyo crecimiento productivo es mucho menos probable, lo cual, a su vez, implica la necesidad de un enfoque integral en términos de la atención al núcleo familiar completo y no solo a la actividad económica del jefe del hogar. Finalmente, debe incorporarse el tema de la empleabilidad como objetivo clave, que podría facilitar la transición de la escuela al mercado de trabajo, como por ejemplo programas de primer empleo, pasantías, capacitaciones vinculadas a las demandas de sectores productivos, entre otros.

A pesar de la importante función que puede ejercer el Estado para facilitar el desarrollo de la actividad productiva de la sociedad, la decisión sobre los instrumentos adecuados para dicho fin es compleja; y la historia abunda en políticas fracasadas y en recursos mal gastados. Precisamente, debido a la poca claridad que existe sobre las políticas más efectivas para promover el emprendimiento transformador y la creación de empleo, es necesario que las iniciativas que se llevan a cabo continuamente en la región sirvan también de laboratorio para entender mejor qué tipo de programa funciona bien y bajo

qué condiciones. Ello requiere mayores esfuerzos por parte de las autoridades públicas, las agencias de desarrollo y los organismos internacionales para incorporar elementos de generación de conocimiento y evaluación de impacto en las iniciativas dirigidas al fomento del emprendimiento.

En resumen, este capítulo enfatiza la existencia de un amplio espacio para la intervención pública dirigida a la mejora de la productividad de las economías de la región. La promoción de ciertos mercados inexistentes y el acceso a servicios financieros pueden ser importantes para la creación y el crecimiento de empresas de calidad. Ello también se aplica para emprendimientos a lo largo de todo el espectro, desde aquellos cuyo máximo potencial es crear cuatro puestos de trabajo de calidad para el mercado local hasta aquellos que pueden llegar a competir en mercados internacionales con una escala de operaciones mucho más grande. La política necesita, además, considerar la importancia de programas que reduzcan el tránsito de los jóvenes desde el sistema educativo hacia trabajos en el sector informal, no solo por razones de inclusión social, sino por razones de crecimiento y de productividad del sector formal. Todo esto se resume en un sistema para el emprendimiento con varias partes que requieren articulación y coordinación, con un papel central para el sector público así como también para el sector privado.

El presente capítulo se divide en cinco secciones, incluida esta introducción. En la siguiente sección se describe la propuesta conceptual sobre la intervención pública para el emprendimiento y la productividad en la región, y desarrolla sus cuatro componentes en detalle; la tercera sección describe, a través de un “mapa de políticas”, la distribución de los presupuestos públicos para el emprendimiento; la cuarta sección sintetiza las lecciones principales que se extraen de las evaluaciones de impacto en los diferentes ámbitos de intervención propuestos; y la última sección ofrece reflexiones finales.

UN SISTEMA DE APOYO AL EMPRENDIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD

Los capítulos precedentes han destacado el hecho de que las características de la distribución del tamaño de las empresas es un buen reflejo de la productividad agregada de la economía. Parte del diagnóstico responde a que en América Latina, las empresas son mucho más pequeñas que en los países desarrollados y, por lo tanto, son menos productivas y tienen menos capacidad de generar empleo. Las empresas empleadoras de la región son, pues, relativamente pequeñas, y hay un gran número de empresas de subsistencia que no emplean a nadie. Se trata de la combinación de un sector formal pequeño, con poco dinamismo y que demanda poco trabajo, con un sector informal improductivo y cada vez más preponderante. Ahora bien, ¿cómo lograr que las empresas de la región crezcan más? ¿Qué clase de barreras u obstáculos que limitan ese crecimiento existen?

El capítulo 4 muestra que las características de una empresa al crearse pueden ser un buen predictor de su desarrollo subsiguiente; de manera casi análoga a la capacidad

predictiva del peso de un niño al nacer sobre su logro escolar y laboral en el futuro, las empresas que nacen con un tamaño mayor, suelen lograr posteriormente un mayor nivel de productividad. Por consiguiente, las políticas públicas que contribuyan a mejorar la calidad de las empresas que nacen cumplen evidentemente una función esencial. Los aspectos que mejoren la planificación de las actividades, la definición de los nichos de mercado y los recursos necesarios tanto internos como externos (talentos, financiamiento, entre otros) pueden aumentar la viabilidad de mediano y largo plazos de los nuevos emprendimientos.

Un emprendedor de éxito productivo y transformador debe tener tres características: debe ser innovador, buen gerente y estar dispuesto a tomar algunos riesgos.

El emprendedor es un factor vital en el surgimiento de una empresa nueva. Un emprendedor de éxito productivo y transformador debe tener tres características: debe ser innovador, buen gerente y estar dispuesto a tomar algunos riesgos. La persona o equipo que reúna estas características debe enfrentarse, en efecto, a diversos obstáculos para convertir su idea en una empresa productiva y rentable. La confluencia de un elevado nivel de creatividad innovadora, capacidad gerencial y disposición a tomar riesgos en una sola persona es inusual, pero es posible que la conformación de equipos de personas con la combinación de estos talentos tenga el potencial para crear un emprendimiento exitoso. De tal manera que la política pública puede facilitar la interacción de personas con inquietudes similares y habilidades complementarias para generar emprendimientos exitosos. Además, es posible potenciar el talento individual con iniciativas tanto desde el sector público como el privado².

De alguna forma, una empresa nueva es, por definición, una innovación, bien sea porque ofrece un producto diferente, porque busca mejorar algún proceso ya existente o porque busca insertarse en un nuevo mercado. Así, la innovación va más allá de la creación de empresas ubicadas en la frontera tecnológica del mundo o en el desarrollo científico más complejo. Incluye los procesos de aprendizaje a través del uso e intercambio de prácticas (haciendo, usando e interactuando (DUI, por sus siglas en inglés³). Este concepto más amplio de innovación ofrece espacios para la intervención pública ya que dentro de los ámbitos de posible crecimiento y expansión de las actividades económicas de América Latina (en muchos casos, quizá vinculados a la extracción de materias primas), los beneficios sociales de la innovación pueden ser muy grandes y no necesariamente internalizados del todo por los actores privados. Cada país o región en su dimensión correspondiente puede beneficiarse de un entorno que favorezca la innovación.

2. Por ejemplo, se puede ofrecer información sobre las características de distintas ocupaciones, incentivar la preparación de planes de negocios en las escuelas secundarias, facilitar pasantías de jóvenes en empresas privadas, o en general, ofrecer iniciativas al individuo que le permitan descubrir si puede tener interés en ser emprendedor en el futuro.

3. El Modelo DUI se basa en conocimientos prácticos, incrementales que evolucionan por la mejora de habilidades y las interrelaciones personales. Su objetivo es mejorar los productos y procesos, y el aumento de capacidades prácticas de los recursos humanos de las firmas. Además, el DUI produce avances evolutivos más incrementales que un enfoque tipo "Ciencia, Tecnología e Innovación (STI, por sus siglas en inglés), el cual conduce a una clara expansión de la frontera de producción. En países de bajos ingresos, se puede comenzar con el DUI y avanzar combinando el DUI con STI. Ver Orkestra (2012), Lundvall (1992), Asheim y Parrilli (2012).

La fuerza de trabajo de la que dispone una empresa para ocupar las posiciones que llevan a cabo el proceso real de producción es determinante.

Además de las condiciones institucionales y políticas que favorezcan la innovación, una empresa naciente o ya existente requiere acceso a financiamiento adecuado y oportuno. En el caso de emprendimientos en su fase de creación o en etapas muy iniciales, la clase de financiamiento ha de ser especial, del tipo “semilla”, por ejemplo, mientras que para las etapas más avanzadas, el sistema debe contribuir al acceso a medios convencionales, como el crédito bancario o la emisión de títulos de manera directa.

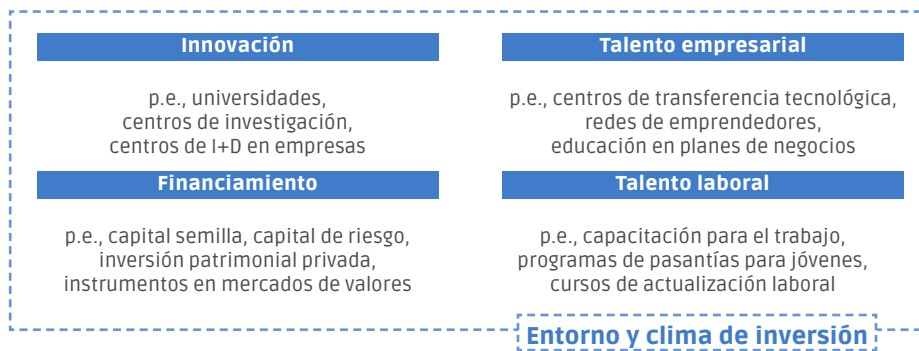
Un emprendimiento nuevo, pero especialmente una empresa con ánimo de crecer y expandirse, requiere talento laboral. La fuerza de trabajo de la que dispone una empresa para ocupar las posiciones que llevan a cabo el proceso real de producción es determinante. Si una pequeña empresa de servicios de reparación eléctrica quiere expandir sus operaciones para cubrir una fracción mayor de la superficie de una ciudad, requerirá no solamente el personal técnico capaz de prestar el servicio de manera competente, sino también personal que sea capaz de manejar la logística de horarios de los servicios para cada cliente, así como la atención telefónica de cada uno de los requerimientos. Si el personal contratado para estas funciones diversas tiene problemas para cumplir con los horarios o tiene un trato descortés hacia el cliente, o no logra mantener un registro organizado de sus actividades en la calle, las posibilidades de crecimiento exitoso de esa pequeña empresa serán muy limitadas. Este ejemplo se aplica en diversos contextos e ilustra cómo algunos temas de empleabilidad básica pueden ser un lastre para el sector formal (Aedo y Walker, 2012). A pesar de la importante experiencia con programas de capacitación para el trabajo y la empleabilidad, este sigue siendo un problema en la región, que merece ser considerado como parte de cualquier estrategia para promover la productividad.

Estos elementos interconectados sugieren un enfoque integral de política pública, que tiene cuatro grandes bloques y que se ocupa tanto de los problemas de supervivencia de empresas improductivas como de la cantidad y calidad de empresas que nacen cada año en la región. En algunas ocasiones denominado “ecosistema de emprendimiento”⁴, este esquema integral se refiere a un sistema que promueve la creación de más y mejores empresas, y se facilita el tránsito de trabajadores hacia el sector formal/productivo de la economía. La Figura 5.1 ilustra los cuatro componentes básicos del sistema de apoyo al emprendimiento y el hecho de que funciona en un cierto entorno regulatorio y de condiciones económicas particulares.

El ecosistema del emprendimiento busca favorecer la creación de empresas actuando en cuatro dimensiones básicas: proveyendo un entorno propicio para la innovación, generando espacios para la interacción entre personas con talentos complementarios, ofreciendo financiamiento adecuado y oportuno para cada etapa de crecimiento de una iniciativa empresarial, y promoviendo la adecuación de las capacidades de la fuerza de trabajo a las necesidades de las firmas. En cada país o región las circunstancias pueden ser diferentes; el Recuadro 5.1 muestra el ejemplo de Singapur, una economía muy avanzada con un sistema para la promoción del emprendimiento que cubre todos los componentes. Posteriormente se destacará también la experiencia del País Vasco como

4. Ver antecedentes en relación con el sistema de *cluster* en Porter (1990); para el desarrollo del concepto de ecosistema, Isenberg (2010); y para un modelo simplificado, Kamiya (2012).

Figura 5.1 Ecosistema de emprendimiento



En América Latina, los cuatro elementos de este sistema muestran debilidades.

Fuente: elaboración propia.

otro ejemplo de interés (ver Recuadro 5.5). Otros casos notorios son el de Israel (Senor y Singer, 2009), *Silicon Valley*, que sigue siendo emblemático (Saxenian, 1996; Hwang y Horowitz, 2012), y el caso de Boulder, en Colorado (Feld, 2012). Algunos elementos comunes dignos de ser destacados en estas experiencias exitosas son el amplio abanico de programas, el liderazgo del sector privado, el papel del Estado a través de universidades y organizaciones públicas, y una clara visión de largo plazo. Frecuentemente, el soporte en estas áreas tiene un carácter local.

Un sistema que favorece el emprendimiento y la productividad contribuye a corregir las imperfecciones de mercado que generan bajos niveles de innovación tanto en productos como en procesos; además, ayuda a que las combinaciones de talentos para el emprendimiento se encuentren y se desarrollen. No obstante, también atiende las imperfecciones en los mercados de factores más importantes: capital y trabajo. La actividad productiva requiere fuentes de financiamiento diversas en distintas etapas de la gestación del negocio y lo ideal es que en cada una de estas, la empresa encuentre la que se ajusta mejor a sus requerimientos. Finalmente, es muy fácil que las capacidades de los trabajadores se desfasen de las necesidades empresariales en caso de que no se desarrollen continuamente, de tal manera que los programas e intervenciones dirigidos a mantener y mejorar la empleabilidad de la fuerza de trabajo tienen una importancia central.

En América Latina, los cuatro elementos de este sistema muestran debilidades, y aunque es necesario tenerlos en cuenta a todos, debe prestarse especial atención a las fallas básicas de los mercados financieros y la depreciación de las capacidades para el trabajo de la fuerza laboral ocupada en el sector informal de la economía-, ya que condicionan no solamente la creación de nuevas empresas sino las posibilidades de crecimiento de las existentes. En lo que resta de esta sección, se ofrece más detalles sobre cada uno de los cuatro factores que, como se verá, están estrechamente relacionados.

Recuadro 5.1 Agencia SPRING, Singapur: el desarrollo de un ecosistema de emprendimiento desde el sector público

Singapur es un ejemplo donde el desarrollo de empresas ha sido promovido por el sector público como parte de la política de emprendimiento, innovación y promoción sectorial. La Agencia SPRING (*Standards, Productivity and Innovation Board*) es la agencia de competitividad y servicios de desarrollo empresarial.

En Singapur, las políticas de emprendimiento son recientes y forman parte de una estrategia de industrialización de largo plazo de acompañamiento del sector público dirigidas, sobre todo, por el gobierno desde arriba hacia abajo (como en Corea del Sur, Taiwán y Japón). SPRING fue fundada en 1996 y depende del Ministerio de Industria y Comercio, aunque sus orígenes se remontan a la existencia del *National Productivity Board* (NPB) y a la Agencia de Investigación de Normas y Productividad Industrial de Singapur (SISIR, por sus siglas en inglés), entidades que muestran el énfasis en productividad empresarial, desarrollo de pymes y competitividad desde décadas previas.

La agencia SPRING ofrece tres tipos de servicios para emprendedores: (i) capital semilla y fortalecimiento de alianzas para emprendedores con aceleradoras y esquemas de promoción empresarial, fondos y cofinanciamiento para el lanzamiento de *start-ups*; (ii) programas para el desarrollo de capacidades de empresas y de la industria, tales como herramientas para administración, obtención de financiamiento y desarrollo tecnológico; y (iii) programas de calidad, estándares y normas industriales para mejorar la productividad a nivel de la empresa. Todo esto se integra con otras iniciativas del gobierno, como las zonas de investigación y desarrollo o el Parque de las Ciencias de Singapur y el programa de incubadoras A*START.

Además, aunque la economía informal es prácticamente inexistente, el gobierno realiza un gran esfuerzo en la capacitación de la mano de obra para mantenerse al ritmo de las demandas de la economía a través de una agencia pública dedicada a la capacitación laboral (*Workforce Development Agency*). Esta agencia no solamente busca actualizar a la fuerza de trabajo en habilidades técnicas, sino también en destrezas básicas, como la comunicación escrita y oral en el ambiente laboral.

Fuente: SPRING *Singapore* (2012) y WDA (2012).

Emprendimiento y talento emprendedor

No todo el mundo tiene las destrezas necesarias para ser emprendedor. Muy probablemente, aquellas personas que lo reúnen todo, más tarde o más temprano, terminen dedicándose a alguna actividad emprendedora, y en un entorno propicio y con los instrumentos financieros adecuados podrá desarrollar, de manera efectiva, su emprendimiento, adquiriendo en el camino las herramientas que le hagan falta. Sin embargo, incluso el emprendedor nato puede beneficiarse de las experiencias de otros que, por lo general, no son fáciles de encontrar o de “comprar” en el mercado. Además, los espacios de confluencia de personas con talentos variados y complementarios pueden derivar en la creación de emprendimientos nuevos altamente productivos.

En general, no existen mercados locales para la confluencia de talentos diferentes, pero sí mejores o peores condiciones para propiciarla, y el sector público las puede fomentar a través de iniciativas como la capacitación en preparación de planes de negocios, los concursos para poder identificar buenos planes y la creación de redes de emprendedores locales e internacionales mediante eventos, intercambios universitarios y empresariales que impulsen la generación de ideas. También podría pensarse (así como ocurre en algunos países con ecosistemas de emprendimiento desarrollados) en incorporar en la educación formal algunos elementos básicos de la preparación de planes de negocios o en la creación de centros de transferencia tecnológica en las universidades que permiten convertir ideas de negocios en proyectos viables.

El papel de las organizaciones no gubernamentales y de los centros educativos resulta primordial en la formación vocacional.

En este sentido, el papel de las organizaciones no gubernamentales y de los centros educativos resulta primordial en la formación vocacional. Existen muchos ejemplos⁵ de centros y programas de formación para el emprendimiento, tanto bajo el esquema de concentraciones en programas académicos como en la modalidad de programas profesionales autónomos. Además, son cada vez más frecuentes los concursos de ideas, los encuentros para emprendedores y otras actividades que no solo buscan fomentar la formación sino también la creación de redes y de contactos que son vitales para el éxito del emprendimiento. El Recuadro 5.2 describe brevemente algunos ejemplos de iniciativas que promueven el talento empresarial.

Recuadro 5.2 Políticas de fomento al talento emprendedor

Las políticas de fomento a la creación y expansión de emprendimientos dinámicos se implementan a nivel nacional o subnacional, y normalmente son una combinación de capacitación, innovación y financiamiento. Algunos ejemplos son el programa Inovar de la *Financidora de Estudios e Proyectos* (FINEP) en Brasil (ver Recuadro 5.3), y las diversas iniciativas en Chile, como el Programa de Apoyo al Entorno para el Emprendimiento y la Innovación, el *Start-Up Chile*, que trae talento al país, y el *Global Connection*, que lleva ciudadanos chilenos a los centros de emprendimiento mundial.

El entorno territorial y urbano tiene importantes ejemplos, como el programa Buenos Aires Emprende (BAE), el cual identifica, a través de un concurso, empresas no mayores de dos años toda vez que provee apoyo financiero basado en una idea-producto. Los sectores más atendidos son los servicios y tecnologías de información; y mediante encuestas, los beneficiados muestran resultados positivos en lo que se denomina curva de aprendizaje del emprendimiento. Ruffo *et al.* (2012) encuentran impactos positivos de este programa en el desempeño de los emprendimientos beneficiados.

5. Una lista exhaustiva resultaría muy difícil de elaborar, cabe mencionar como ejemplos la Universidad Adolfo Ibáñez en Chile; ESAN y la Universidad del Pacífico en Perú; la *Universidade Estadual de Campinas* en Brasil; la Universidad Torcuato Di Tella en Argentina; la Universidad de los Andes en Colombia; el IESA en la República Bolivariana de Venezuela; el INCAE en Costa Rica; el Tecnológico de Monterrey en México, entre otros.

La ciudad de Medellín en Colombia se distingue por su gran proactividad en políticas de emprendimiento. Bajo la dirección de la Alcaldía de Medellín, en coordinación con el sector privado, existe un conjunto de programas como el de Parques del Emprendimiento (Parque E) con varias líneas, como el fomento a la cultura emprendedora, cursos de capacitación para emprendimientos, apoyo al crecimiento de empresas y el programa de aceleración de empresas.

Fuente: CORFO (2012), Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (2012); Kantis *et al.* (2012), Parque del Emprendimiento (2012), *Start-Up Chile* (2012).

Innovación

La innovación puede generar beneficios no solamente para el innovador inicial sino para otras personas en los sectores relacionados que pueden mejorar sus procesos o su oferta de productos. Sin embargo, este beneficio externo, muchas veces no se traduce en una compensación correspondiente para el propio innovador, lo que implica que este último no internaliza del todo las ganancias de su actividad. Esto, por supuesto, depende de las características de la innovación puntual, de la estructura de protección de propiedad intelectual y de la facilidad con la que se pueda crear una empresa para explotar el producto o servicio innovador.

La innovación puede ser de dos tipos (OCDE/Eurostat, 2005): de productos o de procesos y, en ambos casos, aunque más claramente en el primero, enfrenta precisamente estos problemas de “apropiabilidad” de los retornos. En algunas ocasiones, el retorno privado es lo suficientemente alto como para propiciar la innovación, en especial cuando la realizan grandes corporaciones; pero en otras (frecuentemente pequeñas y medianas empresas), este no es el caso. Aquí justamente la política pública puede reducir los costos de innovar a través de programas de transferencia de tecnología, desarrollo de laboratorios, apoyo a facultades de ingeniería en pregrado y posgrado, además de incubadoras y aceleradoras, provisión de fondos concursables, alianzas entre empresas y universidades, redes de diáspora (expertos del país que trabajan en universidades e institutos del exterior), y promoción de sistemas regionales de innovación como parte del desarrollo local.

Para la innovación de procesos, que muchas veces ocurre en organizaciones establecidas, la presión competitiva ejerce un papel central, ya que empuja a las empresas a buscar continuamente la manera de mejorar sus procedimientos internos y mantener su espacio en el mercado, de tal manera que los procesos de absorción de tecnología y conocimiento son muy importantes, y de allí su vinculación con programas de capacitación vocacional. La innovación de procesos también está muy ligada al concepto moderno de “intraemprendimiento” o emprendimiento corporativo⁶, que se refiere al emprendimiento (en productos o

6. Ver Kantis y Drukaroff (2009).

procesos) que ocurre dentro de la empresa y que ha recibido mucha atención recientemente, sobre todo en el mundo desarrollado.

En la región, la escasez de innovación está relacionada con la falta de financiamiento, y con la carencia de universidades y centros de transferencia tecnológica. Un ejemplo de integración de financiamiento, formación vocacional y apoyo con un enfoque centrado en la innovación es el programa Inovar de Brasil, descrito en el Recuadro 5.3 que, además de vincular los diversos componentes para catalizar el emprendimiento, es un programa muy flexible que se ajusta a condiciones cambiantes.

La escasez de innovación está relacionada con la falta de financiamiento, y con la carencia de universidades y centros de transferencia tecnológica.

Una fuente de innovación muy importante es la relación y la facilidad para compartir información entre distintos eslabones de las cadenas de valor. La asociatividad entre empresas que ya comparten algún vínculo comercial es capaz de generar sinergias y mejoras en los procesos e, incluso, en productos de una magnitud significativa. Esta es una de las ventajas de los esquemas de *clusters* productivos, donde precisamente se facilitan los canales de información y los distintos mecanismos de asociatividad.

Recuadro 5.3 FINEP-Inovar en Brasil: la integración de innovación y capital semilla/capital de riesgo

El fondo Inovar en Brasil es un ejemplo de aprendizaje en la integración de ideas con financiamiento a partir del apoyo público en el desarrollo de la industria de inversión patrimonial y capital de riesgo, dicho sistema se conoce como *Private Equity* y *Venture Capital* (PE/VC). Brasil tiene la industria de PE/VC más avanzada de la región con un activo mercado de inversionistas, fondos, planes de negocios, y marco legal y corporativo que permite escalar las ideas en proyectos comerciales. En América Latina, el PE/VC equivale al 5% del valor de la industria a nivel mundial⁹⁷ y de ese total, Brasil representa más del 60%, ascendiendo a casi 4.000 millones de dólares.

Inovar fue creado en el año 2000 por FINEP, agencia brasileña que se encarga de desarrollar la innovación, ciencia y tecnología en Brasil. FINEP está vinculada al Ministerio de Ciencia y Tecnología, y fue creada en 1965; junto con el *Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas* (SEBRAE) y el *Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social* (BNDES), conforma la estructura de desarrollo empresarial pública, ofreciendo servicios de desarrollo empresarial a todos los niveles de la cadena de emprendimiento y fortaleciendo el ecosistema empresarial.

El fondo Inovar tiene diversos componentes que van desde el financiamiento temprano hasta las incubadoras; los más importantes son el Fondo Apertura de Capital, que ayuda a las empresas a presentar propuestas a inversionistas. Muchas de las empresas que han utilizado esta facilidad han ingresado a la bolsa. La Incubadora de Fondos Inovar, creada para estimular el desarrollo de la industria de capital de riesgo, es otro programa importante. Actualmente, existen tres tipos de fondos: para capital de riesgo, capital semilla y financiamiento patrimonial.

La estructura del programa ha permitido desarrollar la industria de PE/VC incorporando inversionistas extranjeros a partir de la reforma de la *Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros de São Paulo* (BOVESPA); asimismo ha logrado establecer un vehículo para que los fondos de pensiones se adhieran a Inovar, además de otros

inversionistas como Petrobras. Inovar provee varias lecciones: primero, debe haber una institución líder, en este caso FINEP, con elevada capacidad técnica; segundo, el equipo de desarrollo del programa debe saber entender la rentabilidad de los fondos y al mismo tiempo comprender la política pública; y tercero, la integración con otras instituciones locales e internacionales (CAF, Fondo Multilateral de Inversiones [FOMIN], inversionistas internacionales) es necesaria para potenciar sinergias. Por último, Inovar se ha beneficiado significativamente de la colaboración de SEBRAE y BNDES que, conjuntamente con FINEP, conforman los tres pilares del ecosistema empresarial en Brasil.

a/ De acuerdo con el informe de Ernst & Young, el total fue de aproximadamente 130.000 millones de dólares en 2011, y de acuerdo con LAVCA, la Asociación de PE/VC de América Latina, el monto asciende a unos 6.000 millones de dólares, acercándose al 5%.

Fuente: Ernst & Young (2012), FINEP (2012), Furtado (2012), Leamon y Lerner (2012).

Capacidades laborales y empleabilidad

En las encuestas a empresas en América Latina (*Doing Business, Enterprise Surveys*), la calidad de la mano de obra es uno de los temas más preocupantes. Como se ha subrayado ya en capítulos previos, la poca estructura de las relaciones laborales en el sector informal conduce a una depreciación del capital humano de quienes trabajan en microempresas de baja productividad, bien sea como trabajadores por cuenta propia no profesionales o como uno de los muy pocos empleados en esos emprendimientos. Cuando la opción laboral principal para una persona que recién ingresa al mercado de trabajo es la venta ambulante o el trabajo de ayudante en un pequeño negocio familiar, sus incentivos para esforzarse en los estudios o en el aprendizaje de algún oficio útil para un empleo de calidad son muy bajos.

Al mismo tiempo, las empresas formales tienen pocos incentivos para crecer y buscar trabajadores con buenas aptitudes para el trabajo, porque la probabilidad de encontrar personas de este tipo es muy baja, dado que la mayoría ha pasado directamente de la escuela (muchas veces sin haber terminado la secundaria) al sector informal, donde no han adquirido las habilidades para trabajar en ambientes estructurados, con exigencias explícitas de horarios, códigos de conducta, rutinas, entre otras. En general, una adecuada correspondencia de las destrezas de la mano de obra de una economía y su base empresarial productiva es de vital importancia, independientemente de su nivel de desarrollo; sin embargo, en países donde una buena parte de la fuerza de trabajo se dedica a actividades que hacen uso limitado de las aptitudes y conocimientos adquiridos en el sistema educativo, este proceso de descalce de destrezas y necesidades empresariales ocurre a una velocidad y en una escala mucho mayor que en economías con baja tasa de informalidad.

Por consiguiente, la región podría caer en una trampa que se alimenta a sí misma: poca creación de empleo por la baja calidad de la mano de obra y poca calidad de la mano de obra por la escasa oferta de puestos de trabajo. Esto amerita la intervención pública, no con una visión de asistencia social, sino como parte integral del esfuerzo de promoción de

la productividad y el crecimiento. El sector público puede promover la empleabilidad de personas que ya trabajan en el sector informal y, al mismo tiempo, contener el tránsito de los jóvenes desde el sistema educativo hacia el trabajo informal, donde se deprecia su capital humano notablemente. Ejemplos de este tipo de intervención son el Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo (PROBECAT) en México; Jóvenes en Acción y otros programas manejados por el Servicio Público de Empleo (SENA) en Colombia; o el *Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial* (SENAI) en Brasil. Desde finales de la década de 1990, muchos de estos programas han adoptado esquemas donde las demandas del sector privado son una pieza clave en la determinación de los contenidos y programas de capacitación.

Los mercados financieros son el ejemplo clásico de los mercados imperfectos debido a la propia naturaleza del producto que se intercambia.

Al hablar de capacidades laborales y de calidad de la mano de obra, es natural plantearse qué relación guarda esto con el sistema educativo formal, y también con la calidad de la salud e incluso con la red de apoyo social y cultural para los jóvenes y niños, ya que todos estos elementos influyen de manera decisiva sobre las aptitudes y actitudes de los jóvenes al iniciarse en el mundo laboral. Más allá de la calidad de los servicios sociales básicos que recibe la juventud, que deben ser la primera prioridad de las autoridades en general, este reporte busca destacar que la empleabilidad de la mano de obra debe ser un objetivo de la política para el emprendimiento y la productividad, en el que los programas diseñados con ese fin tendrán una gran complementariedad con la calidad de la educación y otros servicios sociales.

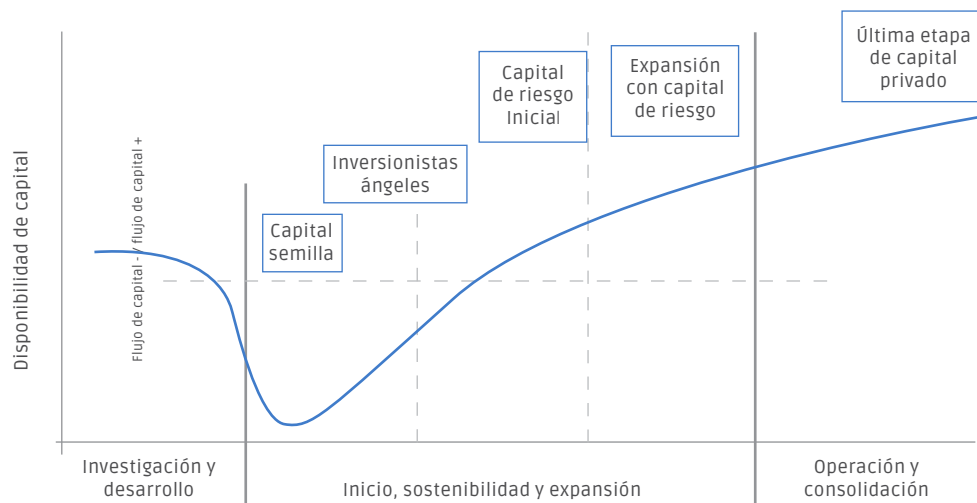
Financiamiento

Los mercados financieros son el ejemplo clásico de los mercados imperfectos debido a la propia naturaleza del producto que se intercambia, que depende en buena medida de la información que cada parte tiene sobre la otra y de la confianza que tenga en sus acciones y sus planes. En el caso del emprendimiento, la naturaleza de estos problemas de información evoluciona en la medida en que el emprendimiento va madurando, y eso genera necesidades de vehículos financieros diferentes en cada etapa. La Figura 5.2 (ver p. 216) se basa en el conocido esquema de ciclo de financiamiento de las empresas: al inicio se requiere capital semilla para iniciar el emprendimiento; luego, inversionistas ángeles y/o capital de riesgo cuando aún hay incertidumbre sobre el negocio, e incluso en la etapa de expansión; finalmente, cuando la empresa se consolida puede tener acceso a mecanismos de financiamiento más regulares como el crédito, el financiamiento patrimonial privado (*private equity*), la emisión de deuda al mercado directamente y, por supuesto, la oferta pública de parte de su capital accionario.

En las etapas más iniciales, la inversión en un emprendimiento es sumamente riesgosa, ya que muchas de las iniciativas no prosperan al demostrarse que el mercado no tiene interés por ellas o que, por alguna otra razón, no son suficientemente competitivas. El abandono de las empresas en la parte baja de la curva ocurre debido a que el emprendimiento requiere más fondos de los que los familiares y amigos pueden proveer, y representa un riesgo muy elevado para que la banca comercial lo apoye⁷.

7. CAF (2011), reporte dedicado al tema del financiamiento, muestra que en América Latina la disponibilidad de inversionistas privados para emprendimientos nacientes y capital de riesgo para expansión es mínima en comparación con países de América del Norte y Asia.

Figura 5.2 El ciclo de financiamiento de la empresa



Fuente: elaboración propia.

Por ello, son importantes los mecanismos de diversificación del riesgo de estas inversiones para todos los involucrados, tanto para los potenciales financistas externos como para los propios emprendedores a través del desarrollo de redes de inversionistas ángeles, esquemas públicos de capital semilla o cofinanciamiento *mezzanine* (de acompañamiento), además de instrumentos financieros más complejos en mercados de capitales, como las bolsas secundarias, o para emprendimientos más pequeños, que provean liquidez.

A medida que el emprendimiento madura, los riesgos son menores y la empresa debería poder acceder a mercados financieros regulares, como el crédito bancario. Los informes de la asociación de capital de riesgo, *Latin American Private Equity and Venture Capital Association (LAVCA)*⁸ muestran las restricciones existentes para que el capital de riesgo se expanda en la región, resaltando temas regulatorios para la inversión que no ofrecen facilidades o garantías al inversionista foráneo y donde las normas de protección al accionista minoritario son débiles. El Recuadro 5.4 describe la experiencia de la creación del fondo Yozma en Israel y, aunque es muy particular, es un ejemplo de referencia de cómo, desde el sector público, se crea una industria sostenible de capital de riesgo.

Algunos otros ejemplos de intervenciones que pueden ser impulsadas desde el sector público y que contribuyen a la corrección de ciertas fallas de mercado son los burós de

8. LAVCA (2012).

crédito, los programas de *factoring* que mejoran el flujo de caja de las empresas, o las incubadoras y aceleradoras con esquemas compartidos de financiamiento público y privado. Las posibilidades de éxito de nuevos emprendimientos son muy pequeñas⁹, por lo que los esquemas que permiten compartir y reducir el riesgo cumplen un papel central.

Las posibilidades de éxito de nuevos emprendimientos son muy pequeñas.

Recuadro 5.4 Fondo Yozma de Israel: la creación de capital de financiamiento para emprendimientos dinámicos

El fondo Yozma (que significa ‘iniciativa’ en hebreo) ofrece un ejemplo de apalancamiento de inversión pública en la generación de una industria de inversión patrimonial y capital de riesgo en Israel y explica, en gran medida, la existencia de un dinámico ecosistema de emprendimiento. Israel tiene más de ochenta fondos activos de capital de riesgo que participan en el mercado de inversionistas internacionales interesados en tecnologías de avanzada.

El fondo se inició en 1993 con la creación por parte del gobierno del ‘Yozma I’ con 100 millones de dólares de fondos públicos y con un esquema para equiparar la inversión de financistas nacionales y extranjeros en inversiones patrimoniales e inversiones en capital de riesgo en el país en porcentajes de hasta el 50%. Al mismo tiempo, el gobierno trabajaba en facilitar la inversión extranjera y las condiciones tributarias. Eso permitió el aumento del capital de riesgo en solo una década de 58 millones de dólares desde 1991 hasta más de 3 mil millones de dólares en el año 2001.

El ‘Yozma II’, lanzado en 1998, facilitó la inversión directa en empresas tecnológicas, permitiendo aprovechar la experiencia de inversionistas de Estados Unidos, Europa y Asia. Yozma I y Yozma II crearon la industria de capital de riesgo en Israel que hoy supera los 120 millones de dólares.

El fondo Yozma fue privatizado al séptimo año después de haber cumplido su función de crear la industria de financiamiento, y hoy invierte en las áreas de tecnologías de la información, comunicaciones y dispositivos médicos avanzados, enfocándose en empresas de Israel que buscan internacionalización. La inversión inicial en una empresa es de entre 1 y 6 millones de dólares.

Hay que mencionar dos elementos exógenos que acompañan a Yozma: la llegada de casi un millón de ingenieros, científicos y profesionales de la ex Unión Soviética desde 1990 a partir de la caída del muro de Berlín, y la consiguiente formación en Israel de un programa masivo de incubadoras, lo que fue una fuente de ideas y propuestas de negocios viables que requerían apoyo financiero. Las ideas fueron acopladas al financiamiento. El segundo elemento es que la industria de defensa financia desarrollos tecnológicos y los ciudadanos de Israel deben cumplir su servicio militar, formando una relación central con sus compañeros de misión y con el sector militar que se convierte en una fuente decisiva en el mercado de ideas, proyectos y financiamiento.

Fuente: Senor y Singer (2009), Lerner (2009), Yozma (2012), IFC (2011), Avnimelech y Teubal (2003).

9. Lerner (2009).

La política se implementa en realidades específicas donde puede haber un entorno más o menos propicio para el emprendimiento.

El entorno para el emprendimiento

Ya se ha sugerido (ver Figura 5.1) que la política pública para el emprendimiento no existe en un vacío, la política se implementa en realidades específicas donde puede haber un entorno más o menos propicio para el emprendimiento, tanto por las características del marco regulatorio y la seguridad jurídica en general, como por los factores y recursos disponibles localmente (eficiencia de la provisión de servicios públicos). De tal modo que en el mismo contexto del debate sobre políticas específicas para la promoción del emprendimiento, debe existir una reflexión sobre las condiciones básicas que puede ofrecer una economía para el desarrollo de la actividad productiva privada.

Algunos de los aspectos fundamentales del entorno para hacer negocios son: el marco regulatorio para la actividad productiva privada, la complejidad (y estabilidad) de los sistemas tributarios, el grado de distorsión que genera el Estado en la asignación de recursos en la economía, la corrupción asociada, y la credibilidad de las instituciones legales y jurídicas para resolver disputas complejas sobre temas de derechos de propiedad (p.e., la protección de acciones preferentes u otros contratos [Lerner, 2009]).

La importancia del entorno para la cantidad y calidad del emprendimiento en una economía ha sido tema de investigación extensiva y, en general, la evidencia empírica apunta claramente a que las barreras a la creación de empresas y las regulaciones excesivas de la actividad privada (entre otras) son factores de peso en las posibilidades de crecimiento económico y bienestar (Klapper *et al.*, 2006). Sin embargo, el mensaje clave de esta sección plantea que aunque un entorno favorable para el emprendimiento es condición necesaria para un buen ecosistema de emprendimiento, no es condición suficiente, como lo muestran, por ejemplo, las evaluaciones de impacto de programas de reducción de barreras administrativas para el registro (de Mel *et al.*, 2012; Alcázar *et al.*, 2011; Kaplan *et al.*, 2007), las cuales son incapaces de explicar por sí solas siquiera una parte del rezago productivo de las empresas informales. Un entorno para el emprendimiento favorable permite que las empresas hagan planes a mediano y largo plazos, que tengan confianza en los mecanismos formales de resolución de conflictos y que formen parte de un sistema de información donde se puede validar la reputación de potenciales proveedores y clientes, de tal manera que los riesgos de hacer negocios se asocian más a los factores inherentes a la actividad económica y no a la fragilidad de las instituciones o a la opacidad de las reglas (Banco Mundial, 2005).

La interacción entre las cuatro áreas de acción del sistema de emprendimiento y su relación con un entorno favorable subrayan la naturaleza inherentemente multidimensional de la política para el emprendimiento, donde a veces una misma institución abarca iniciativas dirigidas a varios o todos los ámbitos del ecosistema. El Recuadro 5.5 destaca la experiencia del País Vasco como un ejemplo de la integración de un entorno favorable de política industrial activa con la implementación de iniciativas a nivel micro en los ámbitos de innovación, talento empresarial, financiamiento y talento laboral.

Recuadro 5.5 Comunidad autónoma del País Vasco, España: construcción de un entorno competitivo con innovación y emprendimiento

El desarrollo reciente del País Vasco en España está caracterizado por la formación de un entorno propicio para el desarrollo competitivo del sector privado mediante un conjunto de políticas de tipo estructural en áreas de desarrollo territorial en las que, contrariamente a las tendencias hacia la desindustrialización dominantes hace 30 años, se busca modernizar la base industrial manufacturera de la región. Entre ellas, destacan la promoción de *clusters* industriales, la consolidación de una importante red de centros tecnológicos complementarios al sistema universitario, la apuesta por la formación vocacional y técnica, el impulso al emprendimiento con capital semilla y capital de riesgo, el apoyo al desarrollo urbano con las capitales de las provincias vascas (Bilbao, San Sebastián, Vitoria) como núcleos innovadores, entre otros. A pesar del impacto negativo de la crisis actual, hoy en día la economía vasca tiene una productividad elevada, muy por encima del promedio español y similar al de Alemania, con un alto nivel de competitividad en los sectores de la manufactura y la energía (Mas y Navarro, 2012).

El País Vasco se sobrepuso a partir de la década de 1980 de una profunda crisis que afectó a los sectores tradicionales (acero, naval, entre otros) y que llevó el desempleo a tasas superiores al 25% en un entorno social crispado. La entrada de España en la Comunidad Económica Europea significó, por una parte, la crisis de las actividades no competitivas en la economía abierta; pero por otra parte, la oportunidad de redefinir una estrategia de desarrollo regional dentro de un contexto económico en el que se acentuaba la dinámica de la globalización. El proceso coincidió con la constitución de un gobierno vasco con amplios poderes para la gestión económica y fiscal.

Para impulsar la competitividad de sus ciudades, industria y actividades económicas, el País Vasco hizo varias apuestas simultáneas. Por ejemplo, en 1990 se creó el consorcio Bilbao Metrópoli 30 (BM-30) con el cual la ciudad-región planificó su estrategia de mediano y largo plazos, formando un ente con participación público-privada y claras normas de funcionamiento (Campbell, 2012). BM-30 fue instrumental en el impulso de la construcción del Museo Guggenheim en 1997, un símbolo de modernidad de la ciudad. BM-30 y la operación Guggenheim fueron emblemas de una experiencia exitosa de cooperación interinstitucional entre las administraciones nacional, regional, provincial y local, con una relevante participación del sector privado tras un proyecto colectivo de modernización y transformación competitiva regional.

La economía vasca descansa, en la actualidad, en la fértil cooperación de los sectores público y privado, y en un amplio capital social regional que se concreta en varias iniciativas se neras alrededor de los temas de innovación y competitividad. Es dominante un enfoque integral de "sistema regional de innovación" (OCDE, 2011), que incorpora los temas de fomento empresarial y emprendimiento, eficiencia y calidad en las empresas, y formas innovadoras de financiamiento. Entre las iniciativas relevantes se encuentran: el Plan de Competitividad Empresarial 2010-2013; la iniciativa *Invest in the Basque Country* para expandir la inversión extranjera que opera en la región y atraer nuevas inversiones; la creación del Instituto Vasco de Competitividad (Orkestra), como ente de reflexión permanente sobre los retos de la competitividad; y el desarrollo de *benchmarking* inteligente a cargo de Innobasque, la agenci a vasca de innovación. Asimismo, el País Vasco es impulsor de una importante red de *clusters*, principalmente en los sectores manufactureros (metal-mecánica, energía, medio ambiente, automóvil, máquina herramienta, aeronáutica, entre otros), aunque también de servicios (informática, logística y puertos, entre otros).

Con el tiempo, estos han evolucionado desde el concepto de *'cluster'* al de *'plataforma'*, para denotar el carácter sistémico y evolutivo de la estructura industrial en un entorno de globalización avanzada en el que los territorios son competitivos en la medida que las actividades que en ellos se desarrollan se insertan en las cadenas globales de valor. Un aspecto diferencial de tal inserción es la capacidad de los territorios y empresas de aportar conocimiento, lo que obliga a considerar la relación de íntima complementariedad entre las actividades manufactureras y los servicios empresariales. Se acuña así el concepto de "nueva industria" (Orkestra, 2011).

En temas de emprendimiento, y bajo el auspicio de Orkestra y el Gobierno vasco, se ha desarrollado con éxito la plataforma Crecer+, una iniciativa de fomento y consolidación de un ecosistema regional emprendedor centrado en el desarrollo del emprendimiento de alto potencial innovador. Entre sus acciones, Crecer+: (i) ofrece a los emprendedores vascos acompañamiento técnico, integrando a las organizaciones de innovación, ciencia y tecnología en los procesos empresariales y maximizando la capacidad de absorción de conocimiento por parte de las empresas; (ii) apoya el desarrollo de los planes de negocio; (iii) articula y capacita una dinámica red de inversionistas ángeles e inversionistas; y (iv) proporciona una amplia vinculación internacional a los proyectos.

Fuente: Aranguren *et al.* (2012); Campbell (2012), Cooke *et al.* (2012), Mas y Navarro (2012); OCDE (2011) y Orkestra (2011 y 2012).

La política pública para el emprendimiento suele tener, de alguna forma, un vínculo sectorial, ya que los emprendimientos ocurren en sectores específicos y las ventajas comparativas de los países y regiones condicionan las actividades con mayor potencial de negocios. En la medida en que los ecosistemas para el emprendimiento se inserten más efectivamente en el tejido productivo de los países y logren apuntalar las ventajas comparativas que tienen, contribuirán a la transformación de estas características en ventajas competitivas, donde los sectores tradicionales locales se convierten en jugadores relevantes en los mercados internacionales (Porter, 1990). La selección de los sectores donde se pueden focalizar los esfuerzos públicos surge también de un proceso de autodescubrimiento (Hausmann y Rodrik, 2003), en el que la propia iniciativa empresarial sugiere los *clusters*, cadenas de valor y actividades donde el apoyo del Estado puede ser más provechoso.

Más allá de que un ecosistema de emprendimiento pueda tener naturalmente su expresión en sectores concretos, el mensaje clave radica en que, independientemente de si una economía busca fomentar el emprendimiento de manera general o en sectores específicos (para lo cual las ventajas existentes son fundamentales), la intervención pública ideal se debería concentrar en identificar y atacar las fallas en los mercados de talento empresarial, innovación, capacitación laboral y financiamiento.

Existen varios casos de países que han logrado transformar sus ventajas comparativas en industrias competitivas con algunas iniciativas públicas, como por ejemplo el sector de flores en Ecuador, los espárragos en Perú, y el salmón y los vinos en Chile (Fernán-

dez Arias *et al.*, 2012). En la década de 1970, hubo un importante desarrollo tecnológico relacionado con la industria del petróleo en la República Bolivariana de Venezuela; y actualmente, hay un fuerte auge de emprendimientos en torno a la minería en lo relativo a servicios en el Perú y en Colombia. En este último país, el programa de desarrollo de proveedores Innpulsa Colombia, en el sector minero energético, busca fomentar la innovación y el desarrollo de *clusters* productivos alrededor de los hidrocarburos (Palacios y Perry, 2012). Estas son ilustraciones de cómo ciertos sectores, incluso de recursos naturales, pueden convertirse en motores para la creación de empresas, donde una visión integral sobre el emprendimiento puede generar ganancias significativas.

Las políticas para apoyo a pymes, para el desarrollo del sector privado, y para emprendimiento tienen instrumentos comunes pero son diferentes entre sí.

UN MAPA DE POLÍTICAS DE AMÉRICA LATINA

El enfoque de ecosistema que se desarrolla en este reporte tiene, además de los elementos básicos que son financiamiento, talento empresarial y laboral, e innovación, una base institucional que determina su gobernanza. En términos de emprendimiento y políticas para el desarrollo del sector privado, la capacidad institucional se define como la capacidad de diseñar y aplicar leyes y normas. Esta facultad está enraizada en varias instituciones que actúan de manera integrada; como, por ejemplo, BNDES, FINEP y SEBRAE en el caso de Brasil; o que son más extensas y omnipresentes en sus alcances, como es el caso de CORFO en Chile. En esta sección, se parte de un concepto institucional y desde allí se analizan los presupuestos públicos en programas e instrumentos para el desarrollo empresarial.

Cabe destacar que en América Latina se tiende a considerar que las políticas públicas con alguna orientación hacia el crecimiento del sector privado son todas políticas para el emprendimiento. Sin embargo, eso no es preciso: las políticas para apoyo a pymes, para el desarrollo del sector privado¹⁰, y para emprendimiento tienen instrumentos comunes pero son diferentes entre sí. Las políticas para pymes buscan promover el crecimiento de empresas pequeñas sin necesariamente ver el clima de negocios, como lo son las políticas para el desarrollo del sector privado; de otro lado, las políticas para el emprendimiento tienen su foco central en la generación de nuevas empresas y en su evolución hasta alcanzar un nivel sostenible¹¹.

Ahora bien, a efectos de este reporte, las políticas de emprendimiento se definen como las políticas dirigidas a facilitar el crecimiento de empresas existentes de diferentes edades y tamaños, así como promover el nacimiento de nuevas empresas. Además, se incorporan aquí los esfuerzos públicos por mejorar las capacidades de la fuerza de trabajo a través de programas de capacitación.

10. Concepto que tiene diversas terminologías en español (en inglés se denomina *Private Sector Development*).

11. Ver Ferraro y Stumpo (2010) para análisis de políticas para pymes, sectorial y de apoyo a la creación de empresas que incluyen emprendimientos.

Las iniciativas que logren facilitar la transición del trabajo informal al trabajo asalariado formal resultan fundamentales en términos de la productividad y el crecimiento de las empresas formales.

Esta sección describe la distribución de los presupuestos que las autoridades clasifican como gastos para promover el emprendimiento y la productividad empresarial, según el ámbito del ecosistema al que se refiere (talento empresarial, innovación, financiamiento o capacidades laborales), teniendo en cuenta que, en muchos casos, los programas específicos deben ser catalogados bajo más de una de estas categorías. Además, para el caso de los programas de financiamiento a empresas, también se muestra la focalización por tamaño. Esta descripción sirve para reflejar las prioridades de los gobiernos en materia de iniciativas para el emprendimiento y la productividad, visto desde la perspectiva de las decisiones presupuestarias (2009-2011)¹² y tratando de clasificarlas de acuerdo con el marco conceptual de este reporte¹³.

El debate anterior subraya la importancia de un enfoque multidimensional; sin embargo, no es capaz de sugerir cuál sería la distribución ideal de los recursos públicos entre las diferentes dimensiones, por lo que la descripción que se hace en esta sección debe servir como referencia comparativa, mas no como juicio sobre la idoneidad de la estrategia que sigue cada país, que depende sin duda de sus circunstancias y capacidades particulares. Desde el punto de vista institucional, no obstante, vale la pena notar el valor que puede tener, para la mejor gestión de las políticas de emprendimiento, una diferenciación mayor entre las políticas dirigidas a microempresarios de subsistencia y aquellas más orientadas a los emprendimientos dinámicos o con potencial para llegar a serlo.

Sin descartar la posibilidad de transición de un microemprendimiento de subsistencia a uno más dinámico e innovador, la descripción y análisis de los capítulos precedentes muestran que la probabilidad de que esto ocurra es relativamente baja (apenas entre el 20% y el 30% de los microempresarios tienen características personales similares a las de empleadores más dinámicos), de tal manera que los esfuerzos de apoyo para este segmento se beneficiarían de asumir una visión más integral sobre la realidad social y económica de las familias con microempresas de este tipo (CAF, 2008). Al mismo tiempo, las iniciativas que logren facilitar la transición del trabajo informal al trabajo asalariado formal resultan fundamentales en términos de la productividad y el crecimiento de las empresas formales, estén cerca de la frontera de innovación o no.

12. La base de datos con la que se construyen los gráficos de esta sección se encuentra disponible en www.caf.com/investigacion.

13. Angelelli *et al.* (2006) separan las políticas de pymes de las políticas de emprendimiento para efectuar un análisis de efectividad de este último grupo de políticas, avanzando en definiciones e indicadores de eficiencia e integralidad. Ruiz Durán (2008) analiza presupuestos subnacionales y políticas de apoyo a la competitividad, incluyendo pymes y creación de empresas (emprendimiento) para cinco países, incluidos algunos que no pertenecen a la región, como Estados Unidos, Corea del Sur y Canadá. Chrisney y Kamiya (2011) desarrollan un método de evaluación para instrumentos e instituciones de apoyo al sector privado y realizan un análisis de servicios de desarrollo empresarial y presupuestos. En los trabajos anteriores, se incluyen composiciones muy generales de presupuestos, pero aquí por vez primera se hace una desagregación muy detallada y consistente con el concepto de ecosistema.

La presente sección incluye la información detallada de la composición de los presupuestos públicos dirigidos a programas para la productividad y la capacitación laboral (gobierno central y organismos públicos nacionales) de Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Estados Unidos, México y Perú. Habida cuenta de las diferencias entre países, surgen algunos elementos comunes que merecen ser destacados; en la región las políticas dirigidas a emprendimientos de subsistencia se clasifican, por lo general, bajo la misma categoría que aquellas dirigidas a empresas de mayor tamaño o de naturaleza diferente; en efecto, con frecuencia las instituciones públicas encargadas de ambos tipos de política son las mismas.

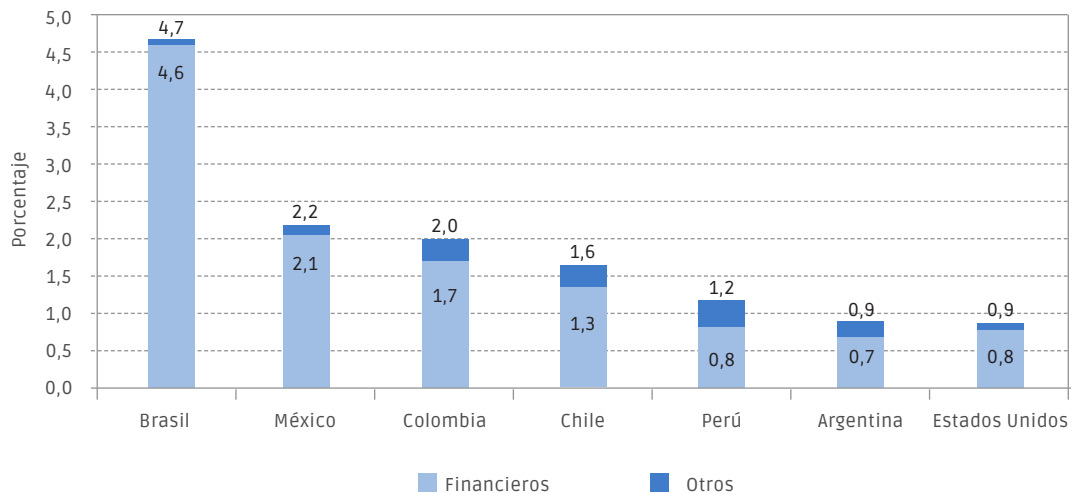
La mayor parte de los recursos en todos los países se destinan a instrumentos financieros.

El Cuadro A.5.1 (ver apéndice, p. 240) describe las categorías de las políticas de desarrollo empresarial, y la correspondencia aplicada con las grandes categorías de innovación, financiamiento, talento empresarial y capacitación laboral, así como las superposiciones entre ellas. La información para la confección del mapa de políticas proviene de sitios web e informes de las principales instituciones encargadas de elaborar, implementar, ejecutar y coordinar dichos programas y políticas públicas en cada país (organismos públicos, bancos de desarrollo, entre otros). También se hicieron contactos directos con las instituciones correspondientes cuando la información pública no era suficiente.

El Gráfico 5.1 (ver p. 224) muestra el tamaño del presupuesto destinado a políticas de desarrollo empresarial, incluida la capacitación laboral, en los siete países analizados, como fracción del PIB¹⁴ así como la distribución entre servicios financieros y el resto de servicios. Lo primero que salta a la vista de este gráfico es la magnitud del esfuerzo de Brasil en comparación con el resto de los países. Mientras México, Colombia, Chile, Argentina y Perú tienen esfuerzos entre alrededor del 1% y el 2% del PIB (niveles comparables a los de Estados Unidos), Brasil se encuentra por encima del 4% del PIB. Por otra parte, es claro que la mayor parte de los recursos en todos los países se destinan a instrumentos financieros, posiblemente en parte por su evidente intensidad de capital en comparación con otros servicios y políticas. En Chile y Perú, se observa un peso un poco más importante de los servicios no financieros: más del 10% en Chile, y encima del 20% en Perú. En Argentina y Colombia, prácticamente no hay programas estrictamente no financieros más allá de la capacitación de la fuerza de trabajo, ya que casi todos los que tienen componentes no financieros se encuentran también atados a alguna forma de financiamiento.

Con el propósito de ilustrar las diferencias en el peso que cada país otorga a cada una de las cuatro partes del sistema para el emprendimiento, el Gráfico 5.2 (ver p. 226)

14. En algunos casos, la información sobre el presupuesto del programa particular se encontraba solo disponible para el año 2010, de tal manera que se tomó ese dato como proporción del PIB de ese año antes de sumarlo con los presupuestos de 2011, también expresados como porcentaje del PIB. Además, en los casos en que no se encontró la información sobre el presupuesto asignado, se imputó utilizando el presupuesto ejecutado y el promedio ponderado de la tasa de ejecución de los demás programas del país.

Gráfico 5.1 Esfuerzo público total para el apoyo al emprendimiento y la productividad en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos como porcentaje del PIB (2011)

Fuente: elaboración propia con base en presupuestos de cada programa.

muestra la fracción del gasto total que se destina a productos y servicios de financiamiento, de innovación, de talento empresarial y de capacitación laboral. En vista de que, como se ha ilustrado anteriormente, con frecuencia los programas públicos tienen elementos que corresponden a más de uno de los aspectos, por ejemplo combinan financiamiento con innovación (como es el caso de Inovar), el gráfico busca mostrar también el tamaño de esos solapamientos. Por ejemplo, en Argentina el 18% del gasto total en políticas para el emprendimiento se refiere a programas de talento empresarial ofrecidos conjuntamente con apoyo financiero. Ya en el Gráfico 5.1 se anticipa que, en todos los países, los programas dirigidos al financiamiento tienen un peso primordial que oscila entre el 63% en Perú hasta el 94% en Brasil¹⁵. Los esfuerzos de capacitación de la fuerza de trabajo (talento laboral) no tienen solapamientos con ningún otro tipo de programa y van desde el 0,5% en Colombia hasta un poco menos del 10% del gasto total en Chile. Por lo general, los servicios de apoyo a la innovación se ofrecen atados a algún instrumento de financiamiento, aunque en algunos países también se proveen por separado; sin embargo, el gráfico permite ilustrar la importancia que tiene la innovación en Chile y Perú, donde más del 10% del presupuesto se asigna a innovación. El talento empresarial también suele estar

15. En Brasil, además, hay una particularidad que no se distingue en el gráfico, y es que una fracción importante de los servicios financieros (casi el 20%) se destina al financiamiento a empresas para compras de insumos domésticos; en ese sentido, se ubica aparte de todos los demás países, pues dedica grandes cantidades de recursos a la promoción de encadenamientos productivos al interior de la economía.

vinculado a algún tipo de servicio financiero, normalmente a capacitaciones para microempresarios en el contexto de programas de microcréditos. Solo en México, más del 1% del gasto se dedica a este tipo de programa, independientemente de otros servicios, aunque en Colombia y en Estados Unidos también existe una porción, pero se encuentra alrededor del 0,5% del presupuesto.

Al comparar los países de América Latina con Estados Unidos, posiblemente la diferencia más destacada es que en Estados Unidos hay menos solapamientos entre programas: menos del 2,5% del total del gasto es clasificable en dos categorías al mismo tiempo. Esto contrasta considerablemente con algunos países de la región como Perú, Chile y Argentina, donde fracciones importantes de los programas abarcan varias dimensiones del sistema de emprendimiento y productividad a la vez. En los casos de Colombia, Brasil y México, estos solapamientos son un poco menores: en Colombia exceden el 10%; y en Brasil y México, se encuentran apenas alrededor del 5%. Es difícil extraer una lección o una implicación concreta de esta observación, ya que las realidades de los países son muy diferentes; sin embargo, es posible que esto tenga implicaciones para el diseño adecuado de la institucionalidad para administrar estos diversos flancos de intervención pública.

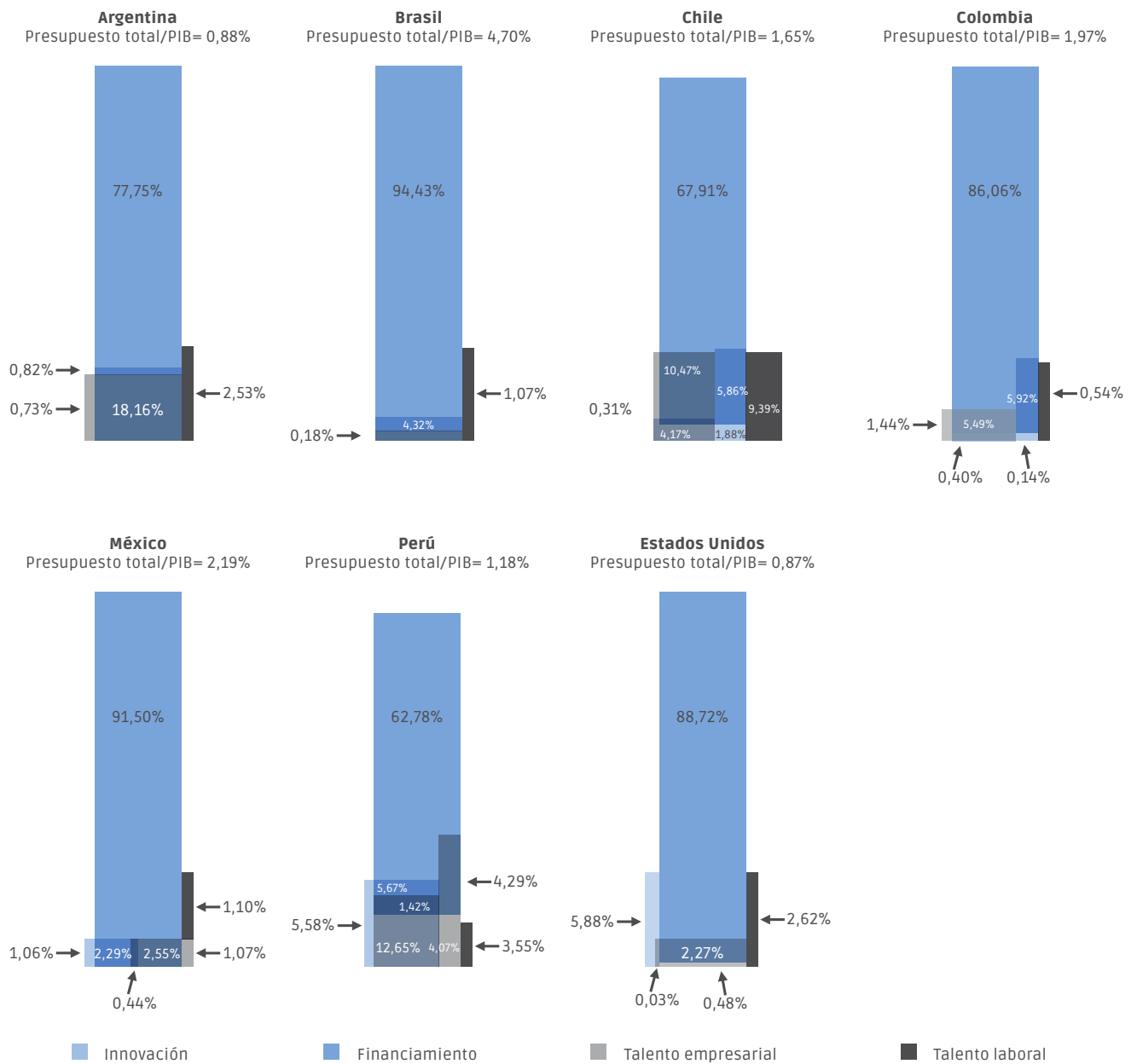
El Gráfico 5.3 (ver p. 227) muestra la distribución del presupuesto de servicios financieros por tamaño de la empresa objetivo¹⁶. Se observa que en el caso de Brasil, la mayor parte del financiamiento se dirige a las medianas y grandes empresas, a diferencia de Colombia, Chile, Perú, Argentina y Estados Unidos, donde el financiamiento se canaliza en una proporción mucho mayor hacia las microempresas y las pequeñas empresas. En México, es más difícil distinguir el tamaño de las empresas beneficiarias, aunque el 50% de los recursos se dirige también al segmento de empresas más pequeñas. A pesar de que Chile aparece en este gráfico como el único país que dedica una fracción importante de su presupuesto de servicios de desarrollo empresarial a emprendimientos nacientes (Brasil combina empresas nacientes, microempresas y pymes en una categoría de financiamiento que representa el 13,7% del presupuesto financiero), es preciso destacar que el gráfico no incluye los programas mixtos.

Un factor común en prácticamente todas las intervenciones inventariadas es su independencia de la edad de las empresas objetivo, lo cual podría tener efectos perversos sobre los incentivos de los beneficiarios a hacer crecer su empresa y aumentar su productividad, en caso de que la política premie implícitamente la condición de microempresa o empresa “pequeña”. Existen algunas excepciones a esta regla en Brasil, Chile y Colombia (p.e., capital semilla o promoción de redes de inversionistas ángeles), pero aún no aparecen programas asociados a la edad de las empresas beneficiarias como una categoría presupuestaria separada. Los problemas de los incentivos im-

Al comparar los países de América Latina con Estados Unidos, la diferencia más destacada es que en Estados Unidos hay menos solapamientos: menos del 2,5% del total del gasto es clasificable en dos categorías al mismo tiempo.

16. La definición exacta en cada país de lo que es una empresa grande, mediana, pequeña y micro puede ser diferente, pero se basa mayormente en la definición legal, donde la empresa grande suele tener más de 100 empleados; la mediana, entre 50 y 100; la pequeña, entre 5 y 50; y la microempresa, menos de 5 empleados. Las empresas nacientes son los nuevos emprendimientos o la conformación de una empresa nueva.

Gráfico 5.2 Distribución del presupuesto de apoyo al emprendimiento y la productividad por categoría en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos (2011)

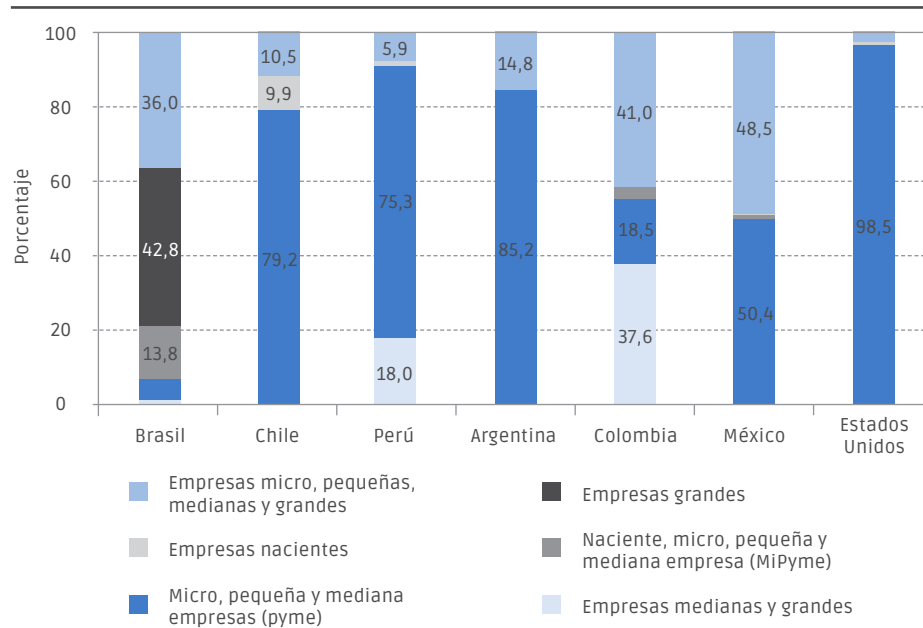


Fuente: elaboración propia con base en los presupuestos de cada programa.

plícitos en los programas focalizados en el tamaño de la empresa son importantes, y posiblemente la focalización en la edad podría contribuir a mejorarlos. Sin embargo, hay que enfatizar que estos últimos podrían también generar otro tipo de problemas de incentivos: las empresas podrían cerrar y volver a abrir el mismo negocio, pero con un nombre diferente, para evadir el esquema de focalización, de tal manera que resulta fundamental el diseño de los mecanismos de control y seguimiento.

Resulta fundamental el diseño de los mecanismos de control y seguimiento.

Gráfico 5.3 Servicios financieros de desarrollo empresarial distribuidos por tamaño de empresas en países seleccionados de América Latina y Estados Unidos como porcentaje del presupuesto total (2011)



Fuente: elaboración propia elaboración propia con base en presupuestos de cada programa.

A pesar de las similitudes entre los seis países de América Latina –como el gran peso de los instrumentos financieros en comparación con los no financieros, o la magnitud total del esfuerzo público como porcentaje del PIB (excluyendo a Brasil)– en general, también existen diferencias importantes, ya que los instrumentos financieros y no financieros que suelen utilizarse en cada uno de ellos son diferentes, especialmente el segmento de la distribución del tamaño de las firmas sobre el que cada país prefiere enfocarse. Brasil claramente pone el énfasis en el financiamiento a empresas grandes para favorecer los encadenamientos productivos internos, con algunas actividades de capacitación y algunos programas de financiamiento para los segmentos de menor tamaño y desarrollo. Los programas dirigidos a la innovación en Brasil, a pesar de representar una fracción menor del presupuesto total, son de magnitudes muy grandes en comparación

Prácticamente todos los países de la región tienen alguna agencia pública encargada de liderar programas de formación para el trabajo, principalmente dirigidos a poblaciones vulnerables.

con otros países, en parte, por supuesto, debido al tamaño de la economía brasileña y a la magnitud de sus iniciativas de desarrollo empresarial como porcentaje del PIB.

Chile concentra sus servicios financieros de desarrollo empresarial en instrumentos no reembolsables (subsidios para compra de insumos, materias primas, innovación, entre otros), aunque la mayor parte de este apoyo no siempre está atada a la edad de la empresa sino a su tamaño, al igual que en el resto de los países. Existen, en la región, algunos programas que focalizan los beneficios según la edad y no el tamaño (ver Kantis *et al.*, 2012); pero, salvo el caso de Brasil, la importancia presupuestaria de estas iniciativas es, en general, muy pequeña (Angelelli *et al.*, 2006). Estos programas (como el *Primeira Empresa Inovadora* [PRIME] en Brasil) pueden ser decisivos para evitar los citados incentivos perversos a quedarse pequeño. En Perú, la mayor parte de los esfuerzos se concentran en las microempresas y en las medianas, con un énfasis menor en las medianas/grandes.

Tal y como se ha mostrado anteriormente, en la mayoría de los países de la región hay una prevalencia de empresas pequeñas y muy pequeñas, generalmente de baja productividad. El esfuerzo notorio en la región por ofrecer apoyo financiero a estas firmas tiene el entendible objetivo de mejorar las condiciones de vida de un segmento poblacional muy vulnerable, pero no necesariamente se alinea bien con el propósito de fomentar el crecimiento de la productividad, ya que no siempre garantiza el tránsito de los emprendedores con mayor potencial hacia emprendimientos de transformación. Ahora bien, este esfuerzo tampoco podría atender de manera integral y adecuada las complejas realidades sociales de las familias de los emprendedores de subsistencia.

Tanto en Chile como en Perú y Argentina, se destinan recursos relevantes a programas dirigidos a formar redes y facilitar el encuentro entre individuos con distintas destrezas, y aunque el énfasis sigue estando en la provisión de financiamiento, estos esfuerzos pueden ser determinantes para darle liquidez a un mercado de talentos ausente.

El esfuerzo público por proveer capacitación a la fuerza de trabajo es difícil de cuantificar de manera comparable entre países, debido a que este tipo de servicio suele proveerse por diversas agencias dentro de cada país; el gasto reportado aquí corresponde a la autoridad nacional encargada de la capacitación para el trabajo, por lo que puede subestimar el gasto total, que debería incluir las iniciativas de los gobiernos subnacionales. Como punto de referencia adicional, Betcherman *et al.* (2004) muestran que, alrededor del año 2001, los 20 países más desarrollados del mundo gastaban, en promedio, el 0,29% del PIB en programas de capacitación para el trabajo: de un extremo Japón, con un gasto de apenas el 0,03% y del otro, Dinamarca con el 0,96% del PIB. En ese estudio, se muestra que el gasto de Estados Unidos en capacitación laboral fue del 0,07% del PIB (la cifra reportada aquí para 2011 corresponde al 0,02% del PIB). La experiencia de América Latina es extensa en este tipo de políticas: prácticamente todos los países de la región tienen alguna agencia pública encargada de liderar programas de formación para el trabajo, principalmente dirigidos a poblaciones vulnerables, como

los jóvenes o las personas desempleadas (Duryea y Pagés, 2002). Más allá de la cuantificación de los presupuestos destinados a la capacitación laboral, para los efectos del debate de política actual cabe destacar que la región ya cuenta con la institucionalidad necesaria para centrar parte de su estrategia para el emprendimiento y la productividad en iniciativas que fomenten las capacidades y la empleabilidad de su fuerza de trabajo. En CAF (2013) se hace una revisión detallada de los sistemas de formación vocacional y técnica en Argentina, Colombia, México y Perú.

Un tema de atención que se desprende de la inclusión como *benchmarking* a Estados Unidos en este análisis es que aparentemente el esfuerzo público es comparativamente bajo respecto de los países de la región; sin embargo, en Estados Unidos así como en otros países desarrollados, el sector privado ofrece servicios empresariales que complementan los esfuerzos públicos en innovación, desarrollo tecnológico y patentes, que además potencian la inversión privada en investigación y desarrollo. Una medición presupuestal que incluyera la inversión pública, la privada y el financiamiento a la innovación probablemente mostraría una imagen más fuerte con relación a América Latina, no solo en términos presupuestales sino también institucionales.

Una de las brechas más importantes para el proceso de desarrollo que aún enfrentan es la escasa generación de lecciones y aprendizajes duraderos sobre las intervenciones que funcionan, las que no y en qué contextos.

IMPACTO Y EFICIENCIA EN EL APOYO AL EMPRENDIMIENTO

América Latina y el mundo en desarrollo en general han sido y siguen siendo enormes laboratorios de iniciativas de política en muchos ámbitos; no obstante, una de las brechas más importantes para el proceso de desarrollo que aún enfrentan es la escasa generación de lecciones y aprendizajes duraderos sobre las intervenciones que funcionan, las que no y en qué contextos. El caso de las políticas de apoyo al emprendimiento no es la excepción: en la mayoría de los casos, se tiene muy poca información confiable sobre la efectividad de los distintos tipos de política.

En esta sección, se intenta reunir la mejor evidencia posible en este sentido con el fin de ofrecer algunos lineamientos sobre el tipo de políticas que guardan promesa para la región, especialmente a la luz del marco analítico de este reporte. Se incluye un breve inventario de evaluaciones de impacto disponibles a la fecha, seguido de experiencias que, aunque no necesariamente tienen evaluaciones de impacto rigurosas, son reconocidas como emblemáticas por la comunidad de expertos. El análisis se organiza primero de acuerdo con el tamaño de la empresa (microempresa y pyme), y luego de acuerdo con las cuatro partes del sistema de apoyo al emprendimiento presentadas en este capítulo. La intención es destacar el solapamiento temático de las intervenciones para empresas de diferentes tamaños, así como el carácter transversal de las intervenciones sobre talento empresarial, capacidades laborales, financiamiento e innovación, que deberían ser accesibles para todos los emprendedores con potencial de crecimiento, independientemente del estado de precariedad o desarrollo de su emprendimiento actual.

Investigaciones cuantitativas y cualitativas recientes (p.e., Banerjee y Duflo, 2011) sugieren que, a pesar de desplegar una enorme capacidad creativa y de innovación, buena parte

Las familias beneficiarias de instrumentos de crédito para sus microempresas suelen mejorar sus ingresos moderadamente, pero no cambian su escala de manera significativa.

del sector microempresarial de subsistencia rara vez tiene interés en hacer crecer su negocio mucho más allá de su escala actual, ya que en el fondo preferiría no estar expuesto a los riesgos de la actividad independiente. Esto no quiere decir que el microempresario se encuentra condenado a la pobreza, todo lo contrario: refleja el hecho de que frecuentemente el microempresario de subsistencia no tiene una opción laboral mejor y, en caso de tener la posibilidad de ganarse la vida bajo una relación de dependencia, con un ingreso más estable y seguro, tal vez sus posibilidades de ascenso social serían mayores. Es de esperar, entonces, que los programas de capacitación o los esquemas de financiamiento para la microempresa tengan impactos muy distintos a los que podrían tener los esquemas dirigidos a una población con ambición de desarrollar al máximo su potencial emprendedor y que ha optado por desarrollar un emprendimiento a pesar de tener opciones en el mercado laboral. Posiblemente, el tipo de capacitación que reciben algunos microempresarios podría estar enfocado hacia la empleabilidad en vez de la empresariedad.

La medición del impacto de un programa de facilidad de crédito o de capacitación no es sencilla (ver López Acevedo y Tan, 2011), ya que la información estadística necesaria sobre los beneficiarios y algún grupo de no beneficiarios no suele estar disponible fácilmente. Incluso con esta información, una vez cuantificada la diferencia en el desempeño de los beneficiarios y no beneficiarios después del programa, resta convencerse de que esas diferencias fueron causadas por el programa y no por otras razones anteriores al programa. Idealmente, el grupo de beneficiarios y el de no beneficiarios se seleccionarían al azar, de modo que, una vez culminado el programa, cualquier diferencia entre los dos grupos podría atribuirse con más confianza a esa intervención. Es evidente que la mayoría de las intervenciones en esta área no se asignan aleatoriamente entre potenciales beneficiarios, por lo que la mayoría de las evaluaciones de impacto no tienen ese nivel de rigurosidad y deben recurrir a otras técnicas, salvo algunas excepciones, especialmente en el área de las microfinanzas.

Programas para microempresas

Las intervenciones de política orientadas a favorecer emprendimientos pequeños o muy pequeños se han extendido prácticamente por todo el mundo en desarrollo. Desde el nacimiento del primer esquema de microcrédito con el *Grameen Bank* en Bangladesh, la provisión de esquemas de crédito para microempresas creció de manera significativa con la promesa de cambiar las perspectivas de generación de ingresos de las familias de escasos recursos que trabajaban por cuenta propia. Esta expectativa se basaba en la idea de que los emprendimientos de subsistencia solo necesitaban relajar su restricción de liquidez para expandir sus actividades y sacar definitivamente a estas familias de la pobreza. Sin embargo, las primeras evaluaciones de impacto de este tipo de iniciativa mostraron efectos de magnitudes menores a las anticipadas; las familias beneficiarias de instrumentos de crédito para sus microempresas suelen mejorar sus ingresos moderadamente, pero no cambian su escala de manera significativa ni en términos de capital físico utilizado en la producción ni en términos de empleo. Además, se ha encontrado evidencia de que en la mayoría de los casos, estos microempresarios carecen de las herramientas básicas

para hacer el mejor uso posible tanto de los recursos de los que disponen como de los recursos adicionales asociados al microcrédito, lo que implica que cuando las facilidades de crédito están acompañadas de capacitación básica en competencias administrativas, los efectos sobre la productividad de los emprendimientos son mayores¹⁷. El Recuadro 5.6 muestra varios casos de intervenciones dirigidas a emprendimientos de la base de la pirámide que bien podrían servir de ejemplo por cuanto son más efectivas en seleccionar a los microempresarios con mejores aptitudes reales para el emprendimiento, a diferencia de los programas que mezclan de manera indiscriminada todo tipo de microempresarios.

Alrededor del 25% de los microempresarios en la región podrían beneficiarse de estos programas e incrementar su productividad de manera sostenida.

La idea de que las microempresas enfrentan restricciones de conocimiento e información además de restricciones financieras, llevó al desarrollo de programas de capacitación para el emprendimiento y programas sobre elementos básicos de administración. Las evaluaciones de impacto más confiables de este tipo de programas sugieren que, aunque existe mucha heterogeneidad en el tipo de programas que se ofrecen, su longitud y el horizonte temporal en el que se miden los impactos, estas intervenciones suelen mejorar los procesos de administración interna; asimismo pueden tener efectos sobre la rentabilidad de las microempresas, pero normalmente de tamaño relativamente modesto (McKenzie y Woodruff, 2012; Bruhn y Zia, 2011). Como ya se ha sugerido, alrededor del 25% de los microempresarios en la región (ver capítulo 3) podrían beneficiarse de estos programas e incrementar su productividad de manera sostenida. El problema suele ser la dificultad de hacer llegar los programas justo a ese grupo de alto potencial. Aunque existen esfuerzos por parte de diversas instituciones (p.e., ver EFL Global (2012) por innovar en el uso de tecnologías de selección de emprendedores con potencial, también debe tenerse en cuenta que, en última instancia, lo que importa es la sostenibilidad de la empresa, de tal manera que los mecanismos que permitan compartir los riesgos iniciales del emprendimiento (haciendo menos costoso el cierre de iniciativas poco rentables), contribuyan a la selección de los emprendimientos y emprendedores con potencial de transformación.

Recuadro 5.6 Negocios inclusivos: emprendimientos exitosos desde la base de la pirámide

Como parte del enfoque de apoyo a emprendimientos en la base de la pirámide, han surgido distintas iniciativas y modelos de negocios diseñados para facilitar la integración de los segmentos de menores ingresos a los mercados y a las cadenas de valor. Según AVINA (2012), los negocios inclusivos son iniciativas económicamente rentables, responsables desde el punto de vista ambiental y social, que utilizan los mecanismos del mercado para mejorar la calidad de vida de las personas de bajos ingresos, al permitir: (i) su participación en la cadena de valor como proveedores de materia prima, agentes que agregan valor a bienes o servicios, o vendedores y distribuidores de bienes o servicios; (ii) su acceso a servicios básicos esenciales de mejor calidad o a menor precio; y (iii) su acceso a productos o servicios que les permita entrar en un “círculo virtuoso” de oportunidades de hacer negocios o mejorar su situación socioeconómica.

17. Para una revisión más completa de esta literatura, ver CAF (2011).

Existen numerosos ejemplos de organizaciones que han logrado diseñar proyectos exitosos de negocios inclusivos en América Latina, algunos son:

- El Espacio de Negocios Inclusivos (ENI) de la Universidad Torcuato Di Tella de Argentina que promueve el desarrollo de los negocios inclusivos a través de la generación y difusión de conocimientos y experiencias. El ENI, a través del concurso *BiD Challenge*, promueve la preparación de planes de negocios con bases sociales y ambientales, les ofrece mentores y acceso a las redes internacionales de financiamiento, logrando la implementación de proyectos innovadores en la región.
- El Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo (SNV) ha implementado más de 70 negocios inclusivos en la región, dentro de los que se destacan el proyecto de café en Honduras y Nicaragua, donde unos 10.000 pequeños productores venden café verde certificado a la Corporación Agroindustrial ECOM, y han incrementado sus ingresos en un 20%. A través de la iniciativa “Bienestar en Casa” de Nestlé, en Perú el SNV ayudó al desarrollo de un nuevo modelo de distribución, trabajando con cerca de 350 amas de casa de bajos ingresos en la venta y distribución de productos de salud y nutrición. En Ecuador, Novacero ha aumentado su recaudación de metal reciclado en un 10% al crear relaciones equitativas con pequeños y microempresarios recolectores de chatarra.
- La *Aliança Empreendedora* en Brasil trabaja con el sector privado para impulsar microemprendimientos. Entre sus actividades, ha dado apoyo y formación a una red de 450 microempendedoras, vendedoras puerta a puerta de productos Danone. Asimismo, desde el año 2010 trabaja en alianza con el área de innovación de Natura en el desarrollo de modelos de negocio inclusivos que contemplan el apoyo a peluqueras de bajos ingresos. El programa piloto contempla cerca de 100 emprendedoras para llegar a un modelo que podría beneficiar a más de 40.000 vendedoras de productos Natura. Igualmente, viene adelantando proyectos en 10 ciudades y su objetivo es el apoyo y la inclusión de organizaciones de recicladores como proveedores de materias primas en la cadena de producción de Gerdau.

Fuente: AVINA (2012), SNV (2012), UTDT (2012) y *Aliança Empreendedora* (2012).

Programas para emprendimientos dinámicos y empresas existentes

Existen relativamente pocos intentos creíbles desde el punto de vista metodológico para evaluar el impacto de programas públicos dirigidos a la promoción de la productividad y el emprendimiento en el sector privado, y prácticamente todo lo existente se ha hecho mediante técnicas “cuasi experimentales” que reconocen la dificultad de atribuir los impactos observados al programa específico, pero que siguen adelante intentando medir los efectos de la mejor manera posible. López Acevedo y Tan (2011) muestran, de una forma muy clara, el estado del conocimiento sobre los impactos de una variedad de

programas para el emprendimiento, no solamente en América Latina sino también en algunos países desarrollados. Los resultados de los estudios reseñados allí sobre Perú, Colombia, México y Chile son bastante alentadores, porque sugieren que varios de los programas para el emprendimiento, llevados a cabo en las últimas décadas, pueden tener impactos positivos sobre la productividad y el crecimiento de las empresas. Por ejemplo, aunque en cada país se examinaron programas diferentes, los estudios muestran que ser beneficiario de algunos de los programas públicos condujo a incrementos de las ventas, la producción por trabajador, los salarios y el empleo de entre el 5% y el 9% en Chile, México y Colombia, y de entre el 21% y el 26% en Perú. En Chile, por ejemplo, los programas estudiados incluyeron temas de asistencia técnica, formación de *clusters*, tecnología y crédito. En Colombia, se analizó el efecto del Fondo Colombiano de Modernización y Desarrollo Tecnológico de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (FOMIPYME), que incluye desarrollo tecnológico, sistemas de información y tecnologías de información, sobre la vocación exportadora de las empresas beneficiarias así como el impacto conjunto de otros programas. Por otra parte, en Perú se evaluó por separado el impacto de BONOPYME (capacitación laboral y empresarial) y del Centro de Promoción de la Pequeña y Micro Empresa (PROMPYME) (que provee información sobre compras del Estado y otros entes otorgada a los beneficiarios potencialmente interesados, y entrenamiento para licitaciones exitosas), resultando el impacto del primero en un rango entre el 15% y el 32% de incremento en los beneficios, ventas y productividad, mientras que el segundo tuvo un impacto entre el 19% y el 20% sobre los mismos indicadores.

Varios países tienen programas dirigidos a fomentar la innovación; sin embargo, existen muy pocas evaluaciones de su impacto sobre indicadores como productividad, rentabilidad, empleo, entre otros.

Innovación

Como se ha podido apreciar, varios países tienen programas dirigidos a fomentar la innovación; sin embargo, existen muy pocas evaluaciones de su impacto sobre indicadores como productividad, rentabilidad, empleo, entre otros. Una excepción a este fenómeno es una evaluación del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (Colciencias) en Colombia que, al hacer seguimiento a un conjunto de empresas beneficiarias de los programas de apoyo para la inversión en investigación y desarrollo bajo la modalidad de fondos emparejados (el Estado ofrece 10 si la empresa pone 10), encontró un efecto importante sobre la productividad del trabajo que se materializó a través de una mayor diversificación e innovación de productos (Crespi *et al.*, 2011b). En Chile, el Fondo Nacional de Desarrollo Tecnológico y Productivo (FONTEC), que ofrece subsidios a las empresas para la inversión en investigación y desarrollo, generó algunos efectos positivos en términos de empleo y acceso a fuentes de conocimiento externas. Sin embargo, en general sustituyó las fuentes de fondos internas por la externa, utilizando la mayor parte de los subsidios para el financiamiento de actividades ya planificadas y para mejoras menores de los procesos internos, mas no para innovaciones grandes de productos (Benavente *et al.*, 2007). Evidencia preliminar sugiere que el programa Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACYT) en Panamá también ha tenido un efecto favorable sobre el esfuerzo innovador de las empresas beneficiadas (Crespi *et al.*, 2011a).

Las iniciativas de talento empresarial tienen como factor común la generación de espacios de colaboración y de intercambio entre emprendedores reales o potenciales, posibles proveedores, clientes, trabajadores y socios.

Por otra parte, otro tipo de política que ha cobrado interés es la promoción de *clusters* productivos, donde se fomenta la instalación de empresas en sectores relacionados en lugares relativamente cercanos con el acuerdo de mantener un círculo de aprendizaje y colaboración común y con otros actores afines, como las autoridades locales y las universidades. Este tipo de programa, que se ha implementado en Argentina, Chile, Colombia y en menor medida en Perú y Ecuador, es difícil de evaluar de manera confiable, ya que cada localidad es muy diferente y construir una situación contrafactual razonable puede ser un gran reto. Un trabajo reciente estudia la experiencia de los arreglos productivos locales (APL) en Brasil y utiliza datos detallados a nivel de firmas para el período 2002-2009. Dicho estudio encuentra que esta iniciativa ha tenido efectos positivos sobre el nivel de empleo, el valor de las exportaciones y la probabilidad de exportar; además, parece haber algunos efectos de derramamiento positivos entre empresas (Garone *et al.*, 2012).

La evidencia sugiere, entonces, que cuando los programas de innovación están diseñados de tal forma que se comparte el costo con el sector privado, su efecto sobre el empleo y la productividad suele ser positivo a mediano y largo plazos.

Talento empresarial

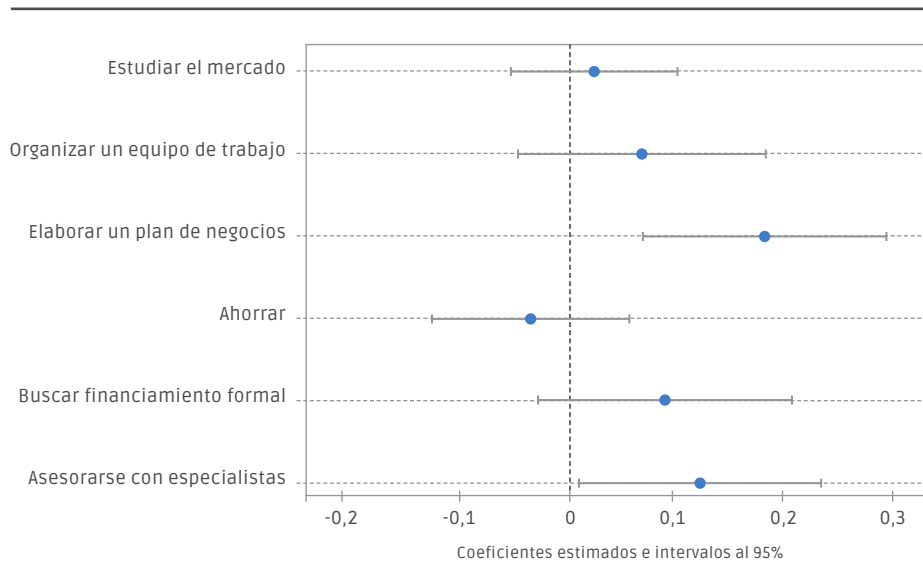
La mayoría de las iniciativas que se clasifican aquí bajo el concepto de talento empresarial tienen como factor común la generación de espacios de colaboración y de intercambio entre emprendedores reales o potenciales, posibles proveedores, clientes, trabajadores y socios. Se ha descrito anteriormente que este tipo de esfuerzo no es extraño en la región; sin embargo, lamentablemente el esfuerzo de evaluación de impacto en esta área es muy escaso. En el contexto de este reporte, se realizó una evaluación experimental de un programa de entrenamiento para emprendedores o aspirantes a emprendedores ejecutado por la Corporación Financiera de Desarrollo (COFIDE) en Lima (Ortega y Sanguinetti, 2012). El Programa de Certificación Empresarial - Tabla de Negocios MYPE es un programa de capacitación con una duración de 30 horas a lo largo de 10 semanas y cubre temas de contabilidad, mercadeo, finanzas, administración y temas legales. La inscripción es gratuita y está abierta a cualquier persona interesada. Para la décima cuarta edición de este programa, se redujo la cantidad de cupos en cada uno de los 12 centros de capacitación en el área metropolitana de Lima por debajo de la demanda que se esperaba en el momento. De esta forma, se generó un exceso de demanda temporal y se seleccionó al azar al 24% de los 1.583 aspirantes en toda la ciudad para ser admitidos en la siguiente edición, tres meses más tarde. En vista de que esta selección fue aleatoria, el grupo postergado representa un grupo de control válido para medir el impacto de muy corto plazo (tres meses) del programa sobre los admitidos en la cohorte 14.

Los resultados –que figuran en el Gráfico 5.4– muestran que, al menos a muy corto plazo, este programa indujo a los participantes a mejorar sus planes de negocios y a obtener mayor información por parte de especialistas en sus respectivas áreas de interés. Los programas de capacitación para el emprendimiento pueden servir como espacios de

socialización con personas con intereses similares, que pueden derivar en asociaciones o en redes útiles para el emprendimiento y el aumento de la productividad de empresas existentes, especialmente si son de oferta pública y abierta, como el caso de la Tabla de Negocios de COFIDE, ya que ocurre un proceso natural de autoselección de personas con una predisposición positiva para el emprendimiento dinámico.

Los programas de capacitación para el emprendimiento pueden servir como espacios de socialización con personas con intereses similares, que pueden derivar en asociaciones o en redes útiles para el emprendimiento y el aumento de la productividad.

Gráfico 5.4 Impactos del programa de certificación empresarial de la Tabla de Negocios COFIDE (2012)^{a/}



a/ El gráfico reporta los coeficientes y los intervalos de confianza al 95% estimados en regresiones de panel con efectos fijos a nivel de los individuos. Cada coeficiente surge de una regresión independiente. Estos coeficientes deben interpretarse como la estimación puntual del efecto de la capacitación sobre el grupo de tratamiento, en relación con el grupo de control.

Fuente: elaboración propia con base en Ortega y Sanguinetti (2012).

En varios países de la región, las autoridades han implementado variantes de programas de desarrollo de proveedores, al estilo del programa con el mismo nombre, llevado adelante por la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) en Chile a partir de 1998. Estos programas tienen el objetivo de fortalecer la relación de las pequeñas y medianas empresas con las empresas más grandes, a las que proveen de insumos que utilizan para luego ir al mercado internacional. Este es un tema relevante en la medida en que las economías se abren más al comercio internacional a través de acuerdos comerciales o de políticas unilaterales de apertura. En efecto, el derrame de los beneficios del acceso a mercados internacionales hacia la cadena productiva aguas arriba en la economía depende de la calidad y variedad de los proveedores de las que dispongan los exportadores. El programa chileno ofrece apoyo para fortalecer las capacidades gerenciales en las peque-

Los programas de capacitación para el trabajo, impulsados desde el sector público, han sido una herramienta ampliamente utilizada en todo el mundo para promover el empleo.

ñas y medianas empresas que sean proveedoras de empresas exportadoras. El resultado de este programa, que se ha implementado de manera similar en México, Colombia y Uruguay, ha sido un aumento en las ventas y el empleo en las firmas proveedoras y un aumento en la probabilidad de exportación de las firmas grandes (Arráiz *et al.*, 2011).

Financiamiento

Como se ha comentado, las evaluaciones de impacto descritas en López Acevedo y Tan (2010) tienen, por lo general, componentes de financiamiento importantes. En su investigación, se muestra que estos programas pueden tener efectos positivos sobre la productividad de las empresas existentes. Un ámbito menos investigado pero clave para el nacimiento y la salud de las empresas jóvenes en su proceso de expansión es el capital semilla. Lamentablemente, tampoco existen muchos esfuerzos en este campo de investigación. Quizá la única excepción de la evaluación de impacto de un programa de capital semilla es el adelantado por el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) en Chile, que ofrece fondos no reembolsables a empresas pequeñas en sus etapas iniciales de crecimiento. El resultado de esa investigación es que el programa favoreció la creación de empleo, pero aparentemente en una menor cuantía, las ventas. Además, el programa no parece haber aumentado la probabilidad de que las empresas obtuvieran financiamientos de otras fuentes en el futuro (Bonilla y Cancino, 2011). El diseño de este programa, sin embargo, sugiere que puede haber atraído a un número considerable de microempresarios con pocas perspectivas de convertirse en empresarios transformadores.

A la fecha, no existen evaluaciones de impacto de proyectos de incubadoras, aceleradoras o inversiones en capital de riesgo que tienen relación directa con los emprendimientos. El Cuadro 5.1 ofrece una lista de algunos programas en implementación en varios países de la región, para los que no existe un esfuerzo de medición de su impacto, aunque parecieran ser prometedores por las características de su diseño y lo que se espera que pueda tener un impacto importante a la luz del marco conceptual descrito aquí.

Una primera conclusión de esta revisión es que hacen falta mayores esfuerzos para evaluar los impactos de las políticas para el emprendimiento. Esto se aplica igualmente para las áreas de innovación, de talento empresarial y de financiamiento. Una evaluación de impacto de calidad no siempre requiere grandes cantidades de recursos, a veces basta con hacer un ajuste menor a una parte del proceso de implementación, al tiempo que se presta atención a la recolección de la información necesaria para lograr mover la frontera del conocimiento en una dirección útil para la formulación de políticas en esta área.

Capacidades laborales

Los programas de capacitación para el trabajo, impulsados desde el sector público, han sido una herramienta ampliamente utilizada en todo el mundo para promover el empleo, especialmente de las poblaciones más vulnerables como los jóvenes o los desempleados (Betcherman *et al.*, 2004). De hecho, existe en el mundo desarrollado una

Cuadro 5.1 Ejemplos de programas reconocidos en países seleccionados de América Latina

Instrumentos	País	Programa
Garantías	Chile	Banco del Estado - Fondo de Garantía para Pequeños Empresarios (FOGAPE)
	Colombia	Banco de Desarrollo Empresarial y Comercio Exterior de Colombia (BANCOLDEX) - Fondo Nacional de Garantías (FNG)
	México	Nacional Financiera (NAFIN) Garantías Públicas
Factoraje	México	Nacional Financiera (NAFIN) Factoraje inverso Nacional Financiera (NAFIN) Cadenas productivas
Capital semilla	Países de América Latina	Brasil - <i>Programa de Incentivo à Inovação nas Empresas Brasileiras</i> (FINEP Inova), Chile - Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), Uruguay - Red Emprender, Costa Rica, entre otros
Tercerización de servicios bancarios	Brasil	<i>Caixa, Banco do Brasil</i> Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros (BANSEFI)
Aceleradoras	Uruguay	Programa Emprender [Prosperitas, Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), CAF]
	Países de América Latina	Wayra (Programa de Telefónica)
		Fondo Endeavor

Fuente: CAF (2011), ALIDE (2009 y 2012), Klapper *et al.* (2006), López Acevedo y Tan (2010), Fondo Endeavor (2012), Wayra Telefonica (2012), Programa Emprender (2012).

cantidad importante de evaluaciones rigurosas de sus efectos, y normalmente sugieren efectos positivos pero muy modestos o incluso nulos (Heckman *et al.*, 1999). Un estudio reciente sobre la efectividad de tales programas en América Latina muestra que, en general, las evaluaciones de impacto no experimentales estiman efectos positivos sobre el empleo y el ingreso que son significativos tanto desde el punto de vista económico como estadístico, a diferencia de muchos estudios para países desarrollados (Card *et al.*, 2011; Ibararán y Rosas, 2009). Las dos evaluaciones experimentales que existen en América Latina confirman, en buena medida, estos hallazgos. En primer lugar, la evaluación del programa Juventud y Empleo en República Dominicana documenta un efecto positivo aunque temporal sobre la calidad del empleo (Card *et al.*, 2011); mientras que la evaluación del programa Jóvenes en Acción en Colombia encuentra efectos positivos sobre el empleo y los ingresos para las mujeres y efectos más pequeños –aunque positivos también– para los hombres.

Según lo sugerido a lo largo de la presente publicación, el impacto de este tipo de programa de capacitación para el trabajo (con un componente de pasantías en empresas privadas) debería ser mayor cuando las empresas existentes se encuentran naturalmente en proceso de expansión o de crecimiento (aunque sea temporal). Durante el período de evaluación del programa en República Dominicana (2004), el crecimiento de la economía fue del 1,3% anual, mientras que el crecimiento económico en Colombia durante la evaluación fue del 5,7% (2005). Esto sugiere, precisamente, que la capacitación laboral

y en general la empleabilidad de la fuerza de trabajo son elementos importantes para el crecimiento de las empresas, e incluso para nuevos emprendimientos, si bien se complementan con otros factores, como el financiamiento o las condiciones del entorno.

CONCLUSIONES

Del análisis en este reporte y en este capítulo se desprende que en América Latina existe amplio espacio y la necesidad de una intervención pública significativa y eficaz, dirigida a la promoción del emprendimiento, que permita no solamente mejorar las condiciones de vida de la ciudadanía a corto plazo, sino también potenciar las posibilidades de crecimiento de largo plazo y, de ese modo, el desarrollo económico y social. La historia de los países más desarrollados, que exhiben los ecosistemas de emprendimiento más dinámicos y potentes del mundo, abunda en ejemplos de participación pública directa, bien sea como promotora de un sector económico particular por medio de compras gubernamentales o del desarrollo de mercados de capital de riesgo, invirtiendo en sistemas de innovación e invariablemente destinando recursos para mejorar la calidad de su mano de obra. Sin embargo, la historia también está llena de “sueños rotos”; intentos de los gobiernos por fomentar el emprendimiento y la iniciativa privada, pero que han sido fracasos estruendosos y, en última instancia, recursos desperdiciados (Lerner, 2009).

En este sentido, el primer mensaje es que la agenda hacia el futuro en cada país debe favorecer el emprendimiento evitando la captura de rentas, a partir de un diagnóstico cuidadoso, no solamente de las necesidades del aparato productivo, sino de las fortalezas y debilidades institucionales que son el pilar sobre el que descansan todos los esfuerzos de política.

El segundo mensaje clave de este capítulo es que la problemática social que rodea a los emprendimientos de subsistencia –que suelen caracterizarse por tener personal poco cualificado, con pocas aptitudes para generar valor agregado suficiente como para crecer más allá del autoempleo o que son de una escala muy pequeña– es extremadamente compleja y difícilmente se puede esperar que los programas de microcrédito o de capacitación en conceptos básicos de administración de recursos sean suficientes para atenderla. En este sentido, las políticas dirigidas a este segmento de la distribución de tamaños de las empresas se beneficiarían de un enfoque más integral y multidimensional, que atienda no solamente los aspectos relacionados con la vida laboral de la persona, sino con las posibles carencias más elementales en sus entornos familiares, como la educación de sus hijos o las condiciones de salubridad de sus viviendas. La distinción de las políticas dirigidas a este tipo de emprendedores de aquellas que se enfocan en emprendedores con potencial de transformación puede traer beneficios para la efectividad de las políticas públicas para el emprendimiento.

En consonancia con el marco analítico del reporte, se propone como esquema ideal de intervención para el emprendimiento transformador una estrategia con cuatro grandes ámbitos: innovación, talento empresarial, talento laboral y financiamiento; todo ello en el marco de un entorno favorable para el emprendimiento en el sector privado, donde el sector público sirva más de socio y de regulador que de lastre a la actividad económica. A esta

visión de la política se le puede llamar un “sistema para el emprendimiento”, y responde a las fallas de mercado que existen en los mercados financieros, de innovación, y de talento empresarial y laboral. Además, el sector privado tiene un papel fundamental en la elaboración de los diagnósticos sobre las necesidades de intervención y en el diseño de las estrategias nacionales, locales y sectoriales para la promoción del emprendimiento transformador.

Las evaluaciones de impacto que se han revisado sugieren que los programas con mayor potencial de generar ganancias de eficiencia y mejoras en la productividad son precisamente aquellos que se dirigen a atender estas fallas de mercado: innovación, talento empresarial, talento laboral y financiamiento, pero que además están diseñados con esquemas de cofinanciamiento con el sector privado, lo que prueba su demanda. La evidencia que se ha compilado es, en general, muy consistente con el marco conceptual que se ha propuesto en el reporte y, en ese contexto, queda claro que las intervenciones dirigidas a los microempresarios de subsistencia deben moverse más allá del microcrédito y las capacitaciones puntuales hacia una consideración más integral sobre sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral dinámico en el futuro, donde su productividad podría ser potencialmente mayor, así como la estabilidad de sus ingresos. Para ello, también es necesario que los sectores dinámicos puedan crecer y aumentar su productividad lo suficientemente como para absorber esa fuerza de trabajo a mediano plazo.

El mensaje con respecto al entorno para el emprendimiento y las políticas que se puedan dirigir en ese sentido es que estas políticas son necesarias pero no suficientes. Es perfectamente posible que en una economía haya un entorno positivo para hacer negocios, pero si no existen espacios de encuentro entre las empresas grandes y sus proveedores, o entre los individuos con talentos, y no existen instrumentos financieros para relajar la restricción de liquidez de los emprendedores o para compartir el riesgo de sus emprendimientos, o no hay acceso a fuentes de información para el mejoramiento de procesos y de productos, muy probablemente el desarrollo emprendedor no será mucho mejor que el de un país con un entorno menos favorable. Por otro lado, el esfuerzo público por promover el descubrimiento de oportunidades de negocio en sectores particulares guarda una estrecha relación con la promoción de ecosistemas de emprendimiento y por ello, deben considerarse conjuntamente; por ejemplo, la expansión reciente de la clase media en la región, con demandas de productos más sofisticados, puede ser una oportunidad para el emprendimiento.

Finalmente, también surge un mensaje para la institucionalidad pública para el emprendimiento. Es claro que este no es un tema sencillo y que requiere capacidades técnicas elevadas para la realización de diagnósticos adecuados y diseños de política ajustados a las realidades específicas de cada país o región, que logren apalancar, de la mejor manera, las potencialidades locales. Por esta razón, la creación de direcciones, unidades e incluso de ministerios para temas de emprendimiento en algunos países es una buena señal, pero debe estar acompañada de un elevado nivel de profesionalismo y un diseño institucional integral que permita incorporar la experiencia y los conocimientos del sector privado, sin facilitar la captura de intereses distintos al aumento de la productividad agregada y el bienestar de largo plazo de la sociedad.

APÉNDICE**Cuadro A.5.1** Clasificación para la confección de mapas de políticas

Correspondencia en el marco conceptual	Categoría	Descripción del tipo de programa
Financiamiento	(1) Acceso al crédito y al microcrédito	Programas caracterizados por otorgar créditos/recursos a programas y empresas con carácter reembolsable o por darle cabida a las empresas en el sistema financiero nacional
Financiamiento y talento empresarial	(2) Acceso al crédito y al microcrédito Capacitación	Igual que (1), pero además, proporcionar formación en gestión empresarial
Innovación	(3) Inversión	Destinar recursos a determinados sectores de la economía para propiciar el emprendimiento o generar las condiciones necesarias para el desarrollo de empresas dentro de determinado sector. Se clasifican en: 1) Inversión en infraestructura: en ciertos sectores para que las empresas aumenten su productividad y competitividad 2) Inversión en adaptabilidad: destinadas a fomentar la implementación de tecnologías alternativas de producción en las empresas 3) Inversión innovación: fomentar e incentivar las innovaciones en las empresas y en la economía en general que sean de interés nacional o específico para un determinado sector. Ejemplo: Inversiones y recursos para universidades y centros de investigación
Financiamiento	(4) Acceso al crédito y al microcrédito Financiamiento	Igual que (1), pero además, financiar un porcentaje de alguna otra actividad con carácter no reembolsable
Talento empresarial	(5) Capacitación empresarial	Programas de formación y transmisión de conocimientos
Financiamiento	(6) Financiamiento	Aquellos programas que financian solo un porcentaje en actividades dentro de las empresas con carácter no reembolsable
Financiamiento y talento empresarial	(7) Capacitación Financiamiento	Igual que (6), pero incluye elementos de transmisión de conocimientos
Innovación	(8) Innovación	Programas caracterizados por fomentar la innovación en las empresas, ya sea mediante programas de créditos, recursos no reembolsables, capacitación, garantías y/o patentes y protección de los derechos de propiedad
Financiamiento	(9) Garantías	Programas públicos que tienen por objetivo proporcionarles a las empresas, especialmente a las mypymes, acceso a la banca comercial tradicional mediante sistemas y fondos de garantías, en donde el sector público garantiza los créditos a los prestamistas en el caso de ocurrir un <i>default</i> por el prestatario
Talento empresarial	(10) Talento empresarial	Políticas destinadas a fomentar la creación de vínculos entre empresarios, proveedores, emprendedores, formuladores de políticas, entre otros, con el propósito de generar valor a partir del intercambio de experiencias y la generación de relaciones duraderas y de confianza entre los agentes participantes

Fuente: elaboración propia.



Referencias bibliográficas



Referencias bibliográficas

Acs, Z. y Amorós, J. (2008). Entrepreneurship and Competitiveness Dynamics in Latin America. *Small Business Economics*, 31(3), 305-322.

Administración y Planeamiento Gubernamental de Perú. (2012). *Ejecución de compromisos vs. Marco presupuestal al IV trimestre de 2008*. http://www.fincyt.gob.pe/fincyt/doc/TRANSPARENCIA/INFORMACION_ADM_FINANC/INF_PRESUPUESTAL/MARCO_PPTAL/2008/EJECUCION%20COMPROMISOS%20VS%20MARCO%20PRESUPUESTAL%20AL%20IV%20TRI.pdf

Aedo, C. y Walker, I. (2012). *Skills for the 21st Century in Latin America and the Caribbean*. Washington D.C.: Banco Mundial.

Aghion, P., Howitt, P. y Mayer Foulkes, D. (2005). The Effect on Financial Development on Convergence: Theory and Evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, 120(1), 173-222.

Agrobanco. (2012). *Memoria Anual 2010*. http://www.agrobanco.com.pe/pdf_cpc/7Inf_Adicional/MEMORIA2010.pdf

Alcázar, L., Andrade, R. y Jaramillo, M. (2011). *Panel/tracer Study on the impact of business facilitation processes on enterprises and identification of priorities for future business enabling environment projects in Lima, Peru*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

Aliança Empreendedora. (2012). <http://www.aliancaempreendedora.org.br/home>

Almeida, R. y Carneiro, P. (2009). Enforcement of labor regulation and firm size. *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 28-46.

Álvarez, R. y Claro, S. (2008). *David versus Goliath: the impact of Chinese competition on developing countries*. (Documento de Trabajo N° 478). Santiago: Banco Central de Chile.

Alzúa, M., Cruces, G. y Ripani, L. (2010). *Welfare programs and labor supply in developing countries. Experimental evidence from Latin America*. (Documento de Trabajo CEDLAS N° 95). Buenos Aires: Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales.

Amaral, P. y Quintin, E. (2010). Limited enforcement, financial intermediation, and economic development: A quantitative assessment. *International Economic Review*, 51(3), 785-811.

Amit, R., Glosten, L. y Muller, E. (1993). Challenges to theory development in entrepreneurship research. *Journal of Management Studies*, 30(5), 815-834.

Angelelli, P., Moury, R. y Llisterri, J. J. (2006). *Analysis of National Capacities to Support Small Enterprises in Latin America*. (Sustainable Development Department, NSN N° 136). Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Antunes, A. y Calvancanti, T. (2007). Start-Up Costs, Limited Enforcement, and the Hidden Economy. *European Economic Review*, 51(1), 203-224.

Aranguren, M. J., Magro Montero, E., Navarro, M. y Valdaliso, J. (2012). *Estrategias para la construcción de ventajas competitivas regionales. El caso del País Vasco*. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.

Ardagna, S. y Lusardi, A. (2010). Explaining international differences in entrepreneurship: The role of individual characteristics and regulatory constraints. En J. Lerner y A. Schoar (Eds.), *International Differences in Entrepreneurship*, (pp. 17-62). Chicago: University of Chicago Press.

Arráiz, I., Henríquez, F. y Stucchi, R. (2011). *Impact of the Chilean Supplier Development Program on the performance of SME and their large customers*. (OVE Working Papers N° 0411). Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Asheim, B.T. y Parrilli, M.D. (2012) *Interactive Learning for Innovation*. Basingstoke Palgrave Macmillan.

Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo (ALIDE). (2009). *Buenas prácticas de innovación financiera y gestión en la banca de desarrollo*. Lima: ALIDE.

Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo (ALIDE). (2012). <http://www.alide.org.pe>

Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo (ALIDE). (2012). *Facilitando la inclusión financiera y el cuidado del medio ambiente*. Lima: Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo.

Aterido, R., Hallward Driemeier, M. y Pagés, C. (2011). *Does expanding health insurance beyond formal-sector workers encourage informality? Measuring the impact of Mexico's Seguro Popular*. (Policy Research Working Paper Series N° 5785). Washington D.C.: Banco Mundial.

Avnimelech, G. y Teubal, M. (2003). Foreign acquisitions and R&D leverage in High Tech industries of peripheral economies. Lessons and policy issues from the Israeli experiences. *International Journal of Technology Management*, 26(2-4), 362-385.

Baily, M., Farrell, D. y Remes, J. (2005). *Domestic Services: The Hidden Key to Growth*. Manuscrito no publicado, McKinsey Global Institute.

Banco Colombiano de Desarrollo Empresarial y Comercio Exterior (BANCOLDEX). (2011). *Informe de la Junta Directiva y del Presidente a la Asamblea General de Accionistas - 2011*. http://www.bancoldex.com/documentos/3506_inf_junt_dir_pres_esp_2011.pdf

Banco Colombiano de Desarrollo Empresarial y Comercio Exterior (BANCOLDEX). (2011). *Cupo Especial de Crédito BANCOLDEX - Municipio de Florencia para micros y pequeñas empresas*. http://www.bancoldex.com/documentos/2722_Circular_006_2011.pdf

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2010). *Science, Technology, and Innovation in Latin America and the Caribbean. A Statistical Compendium of Indicators*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Banco Mundial. (2005). *Doing Business in 2005: Removing Obstacles to Growth*. Washington D.C.: Banco Mundial.

Banco Mundial. (2012). *Doing Business*. <http://www.doingbusiness.org/>

Banco Mundial. (2012). *Enterprise Surveys*. <http://www.enterprisesurveys.org>

Banco Mundial. (2012). *Exporter Dynamics Database*. <http://econ.worldbank.org/exporter-dynamics-database>

Banco Mundial. (2012). *World Development Indicators*. <http://data.worldbank.org/indicator>

Banco Nacional de Comercio Exterior (BANCOMEXT). (2011). *Informe Anual 2011*. <http://www.bancomext.com/Bancomext/secciones/conoce-bancomext/bancomext-encifras/index.html>

Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). (2012). *Desemboolso do Sistema BNDES*. http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/empresa/estatisticas/Int2_1D_a_produto_MPME.pdf

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Banerjee, A. V. y Newman, A. F. (1993). Occupational Choice and the Process of Development. *Journal of Political Economy*, 101(2), 274-298.

Banerjee, A. y Duflo, E. (2005). Growth Theory through the Lens of Development Economics. *Handbook of Economic Growth*, 1(1), 473-552.

Banerjee, A. y Duflo, E. (2011). *Poor Economics: A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty*. Nueva York: PublicAffairs.

Banerjee, A. y Duflo, E. (2012). *Do Firms Want to Borrow More? Testing Credit Constraints Using a Directed Lending Program*. (Working Paper). Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.

Banerjee, A., Duflo, E., Glennerster, R. y Kinnan, C. (2010). *The miracle of microfinance? Evidence from a randomized evaluation*. (BREAD Working Paper N° 278). Carolina del Norte: Bureau for Research and Economic Analysis of Development.

Barseghyan, L. y DiCecio, R. (2011). Cross-country income convergence revisited. *Economics Letters*, 113(3), 244-247.

Bartelsman, E., Haltiwanger, J. y Scarpetta, S. (2009). Measuring and analyzing cross-country differences in firm dynamics. En T. Dunne, J. Bradford Jensen y M. Roberts (Eds.), *Producer Dynamics: New Evidence from Micro Data*, (pp. 15-76). Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Bartelsman, E., Haltiwanger, J. y Scarpetta, S. (2013). Cross-Country differences in productivity: The role of allocation and selection. *The American Economic Review*, 103(1), 305-334.

Baumol, W. (1990). Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive. *Journal of Political Economy*, 98(5), 893-921.

Baumol, W. (2010). *The Microtheory of Innovative Entrepreneurship*. Princeton: Princeton University Press.

Beaudry, P. y Francois, P. (2010). Managerial Skills Acquisition and the Theory of Economic Development. *Review of Economic Studies*, 77(1), 90-126.

Benavente, J., Crespi, G. y Mafioli, A. (2007). *Public Support to Firm's Innovation: The Chilean FONTEC Experience*. (OVE Working Paper WP 05/07). Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

- Berniell, L. (2013). *The effects of perceived returns to occupations on occupational choices: evidence from a randomized field experiment*. Manuscrito no publicado.
- Bermúdez, A. (2007). Los mercados laborales en Venezuela: 30 años de regulación laboral. *VenEconomía: Industria y Comercio*, 4(4).
- Berry, A. (2002). *Valoración de políticas de apoyo a la pequeña empresa: primera aproximación a una metodología regional*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bertrand, M. y Schoar, A. (2003). Managing with Style: The Effect of Managers on Firm Policies. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1169-1208.
- Betcherman, G., Olivas, K. y Dar, A. (2004). *Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries*. (SP Discussion Paper N° 0402). Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Bhattacharya, D., Guner, N. y Ventura, G. (2013). Distorsions, Endogenous Managerial Skills and Productivity Differences. *Review of Economic Dynamics*, 16(1), 11-25.
- Bird, B. (1995). Towards a Theory of Entrepreneurial Competency. *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, 2(1), 51-72.
- Blanchflower, D. G. y Oswald, A. J. (1998). What Makes an Entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, 16(1), 26-60.
- Blanchflower, D. G. (2000). Self-Employment in OECD Countries. *Labour Economics*, 7(5), 471-505.
- Bloom, N. y Van Reenen, J. (2007). Measuring and explaining management practices across firms and countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 122(4), 1351-1408.
- Bloom, N., Mahajan A., McKenzie, D. y Roberts, J. (2010). Why do firms in developing countries have low productivity? *The American Economic Review*, 100(2), 619-623.
- Bloom, N. y Van Reenen, J. (2010). Why do Management Practices Differ across Firms and Countries? *Journal of Economic Perspectives*, 24(1), 203-224.
- Bloom, N., Sadun, R. y Van Reenen, J. (2012). Americans Do I.T. Better: US Multinationals and the Productivity Miracle. *The American Economic Review*, 102(1), 167-201.

Bluedorn, A. C., Kalliath, T. J., Strube, M. J. y Martin, G. D. (1999). Polychronicity and the Inventory of Polychronic Values (IPV): The development of an instrument to measure a fundamental dimension of organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 14 (3/4), 205-231.

Bonilla, C. y Cancino, C. (2011). *The Impact of the Seed Capital Program of SERCOTEC in Chile*. (IDB Working Paper Series N° IDB-WP-279) Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Bosch, M. y Maloney, W. (2008). *Cyclical Movements in Unemployment and Informality in Developing Countries*. (IZA Discussion Paper N° 3514). Bonn: Institute for the Study of Labor.

Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., Van Praag, M. V. y Verheul, I. (2012). Entrepreneurship and role models. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 410-424.

Boyd, D. P. (1984). Type a behaviour, financial performance and organizational growth in small business firms. *Journal of Occupational Psychology*, 57(2), 137-140.

Brenes Leiva, G. y León Darder, F. (2008). Las Born Global: empresas de acelerada internacionalización. *Tec Empresarial*, 2(2), 9-19.

Breznitz, D. (2007). *Innovation and the State: Political choice and strategies for growth in Israel, Taiwan, and Ireland*. Connecticut: Yale University Press.

Breznitz, D. y Murphree, M. (2011). *Run of the Red Queen: Government, Innovation, Globalization and Economic Growth in China*. Connecticut: Yale University Press.

Brock, W. A. y Evans, D. S. (1988). The Economics of Small Businesses: Their Role and Regulation in the US Economy. *Journal of Economic Literature*, 26(2), 719-720.

Bruhn, M. (2011). License to Sell: The Effect of Business Registration Reform on Entrepreneurial Activity in Mexico. *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, 93(1), 382-386.

Bruhn, M. y Zia, B. (2011). *Stimulating Managerial capital in Emerging Markets: The Impact of Business and Financial Literacy for Young Entrepreneurs*. (Policy Research Working Paper N° WPS 5642). Washington D.C.: Banco Mundial.

Buera, F., Kaboski, J. y Shin, Y. (2011). Finance and Development: A tale of Two Sectors. *The American Economic Review*, 101(5), 1964-2002.

Buenstorf, G. (2007, octubre). *Spin-offs: entry and performance*. Ponencia presentada en la DIMETIC Session Regional Innovation System, Clusters, and Dynamics. Maastricht, Holanda.

CAF. (2005). *Políticas sectoriales en la región andina: Lecciones y propuestas*. Caracas: CAF.

CAF. (2006). *Transformación productiva*. Caracas: CAF.

CAF. (2008). *Oportunidades en América Latina*. Caracas: CAF.

CAF. (2011). *Servicios financieros para el desarrollo. Promoviendo el acceso en América Latina*. Caracas: CAF.

CAF. (2012). *Encuesta a los MBA*. Caracas: CAF.

CAF. (2013). *Fortalecimiento de la educación vocacional y técnica en Latinoamérica: los casos de Argentina, Colombia, México y Perú*. Manuscrito no publicado, Caracas, CAF.

Caliendo, M., Fossen, F y Kritikos, A. (2009). Risk attitudes of nascent entrepreneurs -new evidence from an experimentally validated survey. *Small Business Economics*, 32(2), 153-167.

Caliendo, M., Fossen, F y Kritikos, A. (2010). The Impact of Risk Attitudes on Entrepreneurial Survival. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76 (1), 45-63.

Caliendo, M., Fossen, F y Kritikos, A. (2011). *Personality Characteristics and the Decision to Become and Stay Self-employed*. (IZA Discussion Paper N° 5566). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

Caliendo, M. y Kritikos, A. (2012). Searching for the Entrepreneurial Personality: New Evidence and Avenues for Further Research. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 319-324.

Camacho, A., Conover, E. y Hoyos, A. (2009). *Effects of Colombia's Social Protection System on Workers' Choice between Formal and Informal Employment*. (Documento CEDE N° 006003). Bogotá: Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico, Universidad de los Andes.

Campbell, T. (2012). *Beyond Smart Cities: How Cities Network, Learn and Innovate*. Londres: Earthscan Ltd.

Card, D., Ibarrarán, P., Regalia, F., Rosas Shady, D. y Soares, Y. (2011). The Labor Market Impacts of Youth Training in the Dominican Republic. *Journal of Labor Economics*, 29(2), 267-300.

Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G. y Gatewood, E. J. (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(1), 13-39.

Carrasco, R. (1999). Transitions to and from Self-Employment in Spain: An Empirical Analysis. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 61(3), 315-341.

Cavusgil, S.T. y Knight, G. (2009). *Born Global Firms: A new international enterprise*. Nueva York: Business Expert Press.

Chen, C. C., Greene, P. G. y Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13(4), 295-316.

Chrisney, M. y Kamiya, M. (2011). *Institutions and productive development programs in Latin America and the Caribbean: Methodological approach and preliminary results*. (Technical Notes N° 305). Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Clarke, G., Cull, R. y Kisunko, G. (2012). *External finance and firm survival in the aftermath of the crisis: evidence from Eastern Europe and Central Asia*. (Policy Research Working Paper Series N° 6050). Washington D.C.: Banco Mundial.

Coase, R. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16), 386-405.

COFIDE. (2012). *Memoria Anual y Estados Financieros Auditados 2011*. http://www.cofide.com.pe/memoria_2011.html

COFIDE. (2012). *Reglamento Operativo del Programa de Garantía para Emprendedores*. http://www.cofide.com.pe/emprendedores/textos/Reglamento_PGE_wp.pdf

Cogliandro, G. y Melamud, A. (2011). *El gasto público social en el presupuesto de prórroga 2011: programas sociales y criterios de distribución a las provincias*. Buenos Aires: Fundación Siena y Kas.

Collins, C. J., Hanges, P. J. y Locke, E. A. (2004). The Relationship of Achievement Motivation to Entrepreneurial Behavior: A Meta-Analysis. *Human Performance*, 17(1), 95-117.

Colombo, M.G., Delmastro, M. y Grilli, L. (2004). Entrepreneurs' human capital and the start-up size of new technology-based firms. *International Journal of Industrial Organization*, 22(8-9), 1183-1211.

Cooke, P., Curbelo, J. L. y Parrilli, M.D. (Eds.). (2012). *Innovation, Global Change and Territorial Resilience*. Massachusetts: Edward Elgar Publisher.

- Corporación de Fomento de la Producción (CORFO). (2012). <http://www.corfo.cl>
- Corporación de Fomento de la Producción (CORFO). (2012). *Programa de Apoyo al Entorno para el Emprendimiento y la Innovación*. <http://www.corfo.cl/programas-y-concursos/programas/programa-de-apoyo-al-entorno-para-el-emprendimiento-y-la-innovacion-pae>
- Cramer, J. S., Hartog, J., Jonker, N. y Van Praag, C. M. (2002). Low Risk Aversion Encourages the Choice for Entrepreneurship: An Empirical Test of a Truism. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 48(1), 29-36.
- Crespi, G., Solis, G., y Tacsir, E. (2011a). *Evaluación del impacto de corto plazo de SENACYT en la innovación de las empresas panameñas*. (Notas Técnicas N° IDB-TN-263). Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Crespi, G., Mafioli, A. y Meléndez, M. (2011b). *Public Support to Innovation: The Colombian COLCIENCIAS' Experience*. (Notas Técnicas N° IDB-TN-264). Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Davis, S.J., Haltiwanger, J. y Schuh, S. (1996). Small Business and Job Creation: Dissecting the Myth and Reassessing the Facts. *Small Business Economics*, 8(4), 297-315.
- Dawson, C., Henley, A. y Latreille, P. L. (2009). *Why do individuals choose self-employment?* (IZA Discussion Paper N° 3974). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Decreto N° 8.189, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley de Reforma Parcial de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y Trabajadoras. (2011). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.666*. Caracas, República Bolivariana de Venezuela, 4 de mayo de 2011.
- Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (Colciencias). (2012). *Ejecución del Presupuesto - 2011*. http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/upload/documents/ejecucion_presupuestal_2011_a_septiembre.pdf
- Department of Labor de Estados Unidos. (2012). *Budget in Brief*. http://www.doleta.gov/budget/docs/13ETA_BIB.pdf
- De Mel, S., McKenzie, D. y Woodruff, C. (2008). Returns to capital in microenterprises: Evidence from a field experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 123(4), 1329-1372.
- De Mel, S., McKenzie, D. y Woodruff, C. (2010). Who are the Microenterprise Owners? Evidence from Sri Lanka on Tokman versus De Soto. En J. Lerner y A. Schoar (Eds.),

International Differences in Entrepreneurship, (pp. 63-87). Chicago: University of Chicago Press.

De Mel, S., McKenzie, D. y Woodruff, C. (2012). *The Demand for, and Consequences of, Formalization among Informal Firms in Sri Lanka*. (NBER Working Paper N° 18019). Cambridge: National Bureau of Economic Research.

De Soto, H. (1989). *The Other Path: The Invisible Revolution in The Third World*. Nueva York: Harper & Row.

Dirección General de Estadística y Censos. (2008). *Censo Provincial de Población y Vivienda 2008 de la Provincia de Córdoba*. Argentina.

Dinkelman, T. y Martínez, C. (2011). *Investing in Schooling in Chile: The Role of Information about Financial Aid for Higher Education*. (CEPR Discussion Papers N° 8375). Londres: Centre for Economic Policy Research.

Dupas, P. y Robinson, J. (2012). *Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya*. (NBER Working Paper N° 14693). Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Duryea, S. y Pagés, C. (2002). *Human capital policies: What they can and cannot do for productivity and poverty reduction in Latin America*. (Working Paper N° 468). Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Driessen, M. (2012). *Entrepreneur Scan*. <http://www.entrepreneurscan.co.uk>

Durham Business School. (2012). *General Enterprise Tendency test*. <http://www.palgrave.com/business/burns/students/get.html>

Eesley, C. y Roberts, E. (2012). Are You Experienced or Are You Talented?: When Does Innate Talent Versus Experience Explain Entrepreneurial Performance. *Strategic Entrepreneurship Journal*. 6(3), 207-219.

ECAF (2012). *Encuesta sobre acceso, calidad y satisfacción con los servicios públicos en América Latina*. Caracas: CAF: <http://www.caf.com/view/index.asp?pageMs=74589&rms=19>

Enos, M., Kehrhahn, M. y Bell, A. (2003). Informal learning and the transfer of learning: How managers develop proficiency. *Human Resource Development Quarterly*, 14(4), 369-387.

Ernst & Young. (2012). *Private equity roundup - Latin America Q4*. [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Private_equity_roundup_Latin_America/\\$FILE/Private_equity_roundup_Latin_America.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Private_equity_roundup_Latin_America/$FILE/Private_equity_roundup_Latin_America.pdf)

- Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A. y Kugler, M. (2004). The effects of structural reforms on productivity and profitability enhancing reallocation: evidence from Colombia. *Journal of Development Economics*, 75(2), 333-371.
- Eslava, M., Galindo, A., Hofstetter, M. e Izquierdo, A. (2009). *The impact of credit markets on productivity behavior in Colombia*. Manuscrito no publicado, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Eslava, M. y Haltiwanger, J. (2012). *Young businesses, entrepreneurship, and the dynamics of output and employment in Colombia's manufacturing industry*. (Documento de Trabajo CAF N° 2012/08). Caracas: CAF.
- Evans, D. S. y Jovanovic, B. (1989). An estimated model of entrepreneurial choice under liquidity constraints. *Journal of Political Economy*, 97(4), 808-827.
- Evans, D. S. y Leighton, L. S. (1989). Some empirical aspects of entrepreneurship. *The American Economic Review*, 79(3), 519-535.
- Export-Import Bank of The United States. (2012). *2011 Annual Report*. <http://www.exim.gov/about/library/reports/annualreports/2011/Financial%20Statements.pdf>
- Fafchamps, M., McKenzie, D., Quinn, S. y Woodruff, C. (2012). *Female Microenterprises and the Fly-paper Effect: Evidence from a Randomized Experiment in Ghana*. Manuscrito no publicado.
- Fairlie, R. W. y Holleran, W. (2012). Entrepreneurship training, risk aversion and other personality traits: Evidence from a random experiment. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 366-378.
- Fazzari, S., Glenn Hubbard, R. y Peterser, B. (1988). Financing Constraints and Corporate Investment. *Brookings Papers on Economic Activity*, 19(1), 141-206.
- Feld, R. (2012). *Start Up Communities: Building and Entrepreneurial Ecosystem in Your City*. Nueva Jersey: John Wiley & Sons.
- Feldman, D. C. y Bolino, M. C. (2000). Career patterns of the self-employed: Career motivations and career outcomes. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 53-67.
- Fernandez Arias, E., Hausmann, R., Rodríguez Clare, A., Sabel, C. y Stein, E. (2012). *Export Pionners in Latin America*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ferraro, C. y Stumpo, G. (2010). *Políticas de apoyo a las pymes en América Latina: entre avances innovadores y desafíos institucionales*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

- Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP). (2012). <http://www.finep.gov.br>
- Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP). (2012). *Relatório de Gestão - 2011*. <http://download.finep.gov.br/processosContasAnuais/relatoriogestaofinep2011.pdf>
- Fondo Endeavor. (2012). <http://www.endeavor.org>
- Fondo de Garantías para Pequeños Empresarios (FOGAPE). (2012). *Resultados FOGAPE*. <http://www.fogape.cl/portal/Contenido.asp?CodCanal=177&TipoCanal=A>
- Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). (2012). *Reporte de Estado del Proyecto Julio 2009 - Diciembre 2009*. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35168309>
- Foster, L., Haltiwanger, J. y Krizan, J.C. (2001). Aggregate productivity growth. Lessons from microeconomic evidence. En C. Hulten, E. Dean y M. Harper (Eds.), *New Developments in Productivity Analysis* (pp. 303-372). Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Fundación ARU. (2012). *Encuesta a las Micro y Pequeñas Empresas - MYPES*.
- Fundación AVINA. (2012). <http://www.avina.net>
- Furtado, J. (2012). *Desarrollo empresarial en Brasil: FINEP, apoyo a la innovación y el emprendimiento*. (Serie Políticas de Transformación Productiva N° 5/2012). Caracas: CAF.
- García Santana, M. y Ramos, R. (2012). *Dissecting the Size Distribution of Establishments Across Countries*. (Working Paper N° 2012_1204). Madrid: Centro Estudios Monetarios y Financieros.
- Garone, L. F., Maffioli, A., Rodríguez, C.M., Vázquez, G. y De Negri, J.A. (2012). *Assessing the Impact of Cluster Policies: the case of the Arranjos Productivos Locais in Brazil*. (SPD Working Papers N° 1203). Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Gasparini, L., Haimovich, F. y Olivieri, S. (2009). Labor Informality Bias of a Poverty-Alleviation Program in Argentina. *Journal of Applied Economics*, 12(2), 181-205.
- Gasparini, L., Gluzmann, P. y Jaume, D. (2012). *Decisiones laborales en América Latina: El caso de los emprendedores*. (Documento de Trabajo CAF N° 2012/06). Caracas: CAF.
- Georgellis, Y., Sessions, J. G. y Tsitsianis, N. (2005). Self-employment longitudinal dynamics: A review of the literature. *Economic Issues Journal Articles*, 10(2), 51-84.

- Global Entrepreneurship Monitor. (2012). *Banco de datos*. <http://www.gemconsortium.org/>
- Global Entrepreneurship Monitor. (2012). *Global Entrepreneurship Monitor Adult Population Survey 2001-2008*. <http://www.gemconsortium.org/docs/2192/gem-2001-2008-aps-global-individual-level-data>
- Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2012). <http://www.buenosaires.gob.ar>
- Guner, N., Ventura, G. y Yi, X. (2008). Macroeconomic Implications of Size-Dependent Policies. *Review of Economic Dynamics*, 11(4), 721-744.
- Hall, R. E. y Jones, C. I. (1999). Why do some countries produce so much more output per worker than others? *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), 83-116.
- Hamilton, B. H. (2000). Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment. *Journal of Political Economy*, 108(3), 604-631.
- Hastie, T., Tibshirani, R. y Friedman, J. (2009). *The elements of statistical learning: Data mining, inference, and prediction* (2ª edición). California: Springer.
- Hausmann, R. y Rodrik, D. (2003). Economic development as self-discovery. *Journal of Development Economics*, 72(2), 603-633.
- Heckman J. J., LaLonde, R. J. y Smith, J. A. (1999). The Economics and econometrics of active labor market programs. *Handbook of Labor Economics*, 3(A), 1865-2097.
- Hipple, S. F. (2010). Self-employment in the United States. *Monthly Labor Review*, 133(7), 17-32.
- Holtz-Eakin, D., Joulfaian, D. y Rosen, H. S. (1994). Sticking it out: Entrepreneurial survival and liquidity constraints. *Journal of Political Economy*, 102(1), 53-75.
- Hopenhayn, H. y Neumeyer, P. (2004). *Latin America in the XXth Century: Stagnation, then Collapse*. (Documento de Trabajo N° 028). Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.
- Hsieh, C. T. y Klenow, P. (2009). Misallocation and Manufacturing TFP in India and China. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(4), 1403-1448.
- Hsieh, C.T. y Klenow, P. (2012). *The life cycle of plants in India and Mexico*. (NBER Working Papers N° 18133). Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Hwang, V. y Horowitz, G. (2012). *The Rainforest: The Secret to Building the Next Silicon Valley*. Regenwald: California.

Ibarrarán, P. y Rosas, D. (2009). Evaluating the impact of job training programmes in Latin America: evidence from IDB funded operations. *The Journal of Development Effectiveness*, 1(2), 195-216.

Innovación y Competitividad para el Agro Peruano (INCAGRO). (2012). *Subproyectos de la fase II estado actual: Informe al Consejo Directivo – diciembre 2009*. <http://www.proyectoincagro.org/WebIncagro/userfiles/file/INFORME%20INCAGRO%20-%20Libro%20rojo.pdf>

Innovate Perú. (2012). *Fondo de Investigación y Desarrollo para la Competitividad (FIDECOM)*. <http://www.innovateperu.pe/index.php/fidecom.html>

Instituto Nacional de Desarrollo Agrícola (INDAP). (2011). *Programas de fomento productivo*. <http://www.indap.gob.cl/programas/financiamiento>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). (2001-2010). *Encuesta Permanente de Hogares*. Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE). (2007 y 2009). *Encuesta Longitudinal de Empresas*. Santiago: INE.

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2011). *Segunda encuesta de Microemprendimiento*. Santiago: INE.

Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú (INEI). (2008). *IV Censo Nacional Económico 2008*. Lima: INEI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI). (2009). *Censos Económicos 2009*. México D. F.: INEGI.

Instituto Nacional de Estadística de Venezuela. (INE). (2002-2011). *Encuesta de hogares por muestreo. Primer semestre*. Caracas: INE.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). (2012). *Publicações IPEA*. http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=1339&Itemid=68

Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria de Argentina. (2012). *Presupuesto del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria*. <http://www.mecon.gov.ar/onp/html/presupuesto/ley2012/jurent/pdf/D12E606.pdf>

- International Finance Corporation (IFC). (2011) *Accelerating the Growth of Climate Related Private Equity Investment*. Washington D.C.: International Finance Corporation.
- Isenberg, D.J. (2010). The Big Idea: How to Start an Entrepreneurial Revolution. *Harvard Business Review*, junio 2010, 1-11.
- Jensen, R. (2010). The (perceived) returns to education and the demand for schooling. *The Quarterly Journal of Economics*, 125(2), 515-548.
- Johnson, J. (2004). Factors of Influencing the Early Internationalization of High Technology Start-Ups: US and UK Evidence. *Journal of International Entrepreneurship*, 2, 139-154.
- Jovanovic, B. (1982). Selection and the Evolution of Industry. *Econometrica*, 50(3), 649-670.
- Kalkan, M. y Kaygusuz, C. (2012). The Psychology of Entrepreneurship. En T. Burger-Helmchen (Ed.), *Entrepreneurship – Born, Made and Educated* (pp. 3-26). Rijeka: Itech.
- Kamiya, M. (2012). Entrepreneurship, Ecosystem, and Competitiveness in Latin America. *Latin America Policy Journal*, Harvard Kennedy School.
- Kantis, H. y Drucaroff, S. (2009). *Emprendimiento corporativo en América Latina: conceptos, lecciones de la experiencia coreana y la plataforma estratégica para su desarrollo en la región*. (Serie de Monografías FOMIN). Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Kantis, H., Federico, J. y Menéndez, C. (2012). *Políticas de fomento al emprendimiento dinámico: Tendencias y desafíos*. (Documento de Trabajo CAF N° 2012/09). Caracas: CAF.
- Kaplan, S. N., Sensoy, B. A. y Strömberg, P. (2005). *What are firms? Evolution from birth to public companies*. (NBER Working Paper N° 11581). Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Karlan, D., Knight, R. y Udry, C. (2012). *Hoping to Win, Expected to Lose: Theory and Lessons on Micro Enterprise Develop*. (NBER Working Paper N° 18325). Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Kihlstrom, R. E. y Laffont, J. J. (1979). A General Equilibrium Entrepreneurial Theory of Firm Formation Based on Risk Aversion. *Journal of Political Economy*, 87(4), 719-748.
- Kılınc, U. (2010). *Firm dynamics, reallocation and productivity growth: A study of firm-level data in Ukraine, 2001-2007*. Manuscrito no publicado.

Kim, Y. H. (2002). A State of the Art Review on the Impact of Technology on Skill Demand in the OECD Countries. *Journal of Education and Work*, 15(1), 89-109.

Kirzner, I.M. (1973). *Competition and entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.

Klapper, L., Laeven, L. y Rajan, R. (2006). Entry Regulation as a Barrier to Entrepreneurship. *Journal of Financial Economics*, 82(3), 591-629.

Klapper, L. y Love, I. (2011). Entrepreneurship and Development: The role of Information Asymmetries. *The World Bank Economic Review*, 25(3), 448-455.

Klenow, P. J. y Rodríguez Clare, A. (1997). The Neoclassical Revival in Growth Economics: Has it gone too far? *NBER Macroeconomics Annual 1997*, 12, 73-114.

Klepper, S. y Thompson, P. (2005). *Spin-off entry in high-tech industries: Motives and consequences*. (Working Paper N° 0503). Florida: Florida International University.

Klepper, S. y Thompson, P. (2010). Disagreements and Intra-Industry Spinoffs. *International Journal of Industrial Organization*, 28(5), 526-538.

Knight, F. H. (1921). *Risk, Uncertainty, and Profit*. (Hart, Schaffner, and Marx Prize Essays, N° 31). Boston y Nueva York: Houghton Mifflin.

Koellinger, P., Minniti, M. y Schade, C. (2007). I think I can, I think I can: Overconfidence and entrepreneurial behavior. *Journal of Economic Psychology*, 28(4), 502-527.

Kümbül-Güler, B. (2008). *Analysis of the factors determining social entrepreneurship*. Tesis doctoral no publicada. Dokuz Eylül University.

La Porta, R. y Shleifer, A. (2008). The unofficial economy and economic development. *Brookings Papers on Economic Activity*, 39(2), 275-363.

Latin America Venture Capital Association (LAVCA). (2012). *2012 LAVCA Industry Data & Analysis: Update on Latin American Private Equity & Venture Capital*. Nueva York: LAVCA.

Lazear, E. P. (2004). Balanced skills and entrepreneurship. *The American Economic Review*, 94(2), 208-211.

Lazear, E. (2005). Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, 23(4), 649-680.

- Leamon, A. y Lerner, J. (2012). *Creating a Venture Ecosystem in Brazil: FINEP's INOVAR Project*. (HBS Working Paper N° 12-099). Cambridge: Universidad de Harvard.
- Lerner, J. (2009). *Boulevard of broken dreams: Why public efforts to boost entrepreneurship and venture capital have failed –and what to do about it*. Princeton: Princeton University Press.
- Lerner, L. y Schoar, A. (2010). Introduction to “International Differences in Entrepreneurship”. En J. Lerner y A. Schoar (Eds.), *International Differences in Entrepreneurship* (pp. 1-13). Chicago: University of Chicago Press.
- Lemos, R. y Scur, D. (2012). *Management practices, firm ownership, and productivity in Latin America*. (Documento de Trabajo CAF N° 2012/07). Caracas: CAF.
- Levy, S. (2008). *Good intentions, bad outcomes: Social policy, informality, and economic growth in Mexico*. Washington D.C.: Brookings Institution Press.
- Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores. (1998). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.538*. Caracas, República de Venezuela, 14 de septiembre de 1998.
- Lin, J.Y. (2012a). *Demystifying the Chinese Economy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lin, J.Y. (2012b). *The quest for prosperity: How developing economies can take off*. Princeton: Princeton University Press.
- López Acevedo, G. y Tan, H.W. (Eds.). (2010). *Impact evaluation of SME Programs in Latin America and the Caribbean*. Washington D.C.: Banco Mundial.
- Lucas, R. E. (1978). On the Size Distribution of Business Firms. *Bell Journal of Economics*, 9(2), 508-523.
- Lumpkin, G. T. y Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Maloney, W. (2004). Informality Revisited. *World Development*, 32(7), 1159-1178.
- Mas, M. y Navarro, M. (2012). *Un modelo de crecimiento y productividad regional: el caso del País Vasco. Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad*. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*, Nueva York: Van Nostrand.

McKenzie, D. (2012, agosto). Making the leap from self-employed to employer? What matters: capital, labor, or training? Presentación en *Impact and Policy Conference: Evidence in Governance, Financial Inclusion, and Entrepreneurship*. Bangkok, Tailandia.

McKenzie, D. y Woodruff, C. (2012). *What are we learning from business training and entrepreneurship evaluations around the developing world?* (Policy Research Working Paper N° 6202). Washington D.C.: Banco Mundial.

Meléndez, M. (2010). *El acceso al financiamiento de la pequeña y mediana empresa en Colombia: retos de la política pública*. (Documento de Trabajo CAF N° 2011/10). Caracas: CAF.

Michelacci, C. y Silva, O. (2007). Why so many local entrepreneurs? *The Review of Economics and Statistics*, 89(4), 615-633.

Ministerio de Agricultura de Perú. (2012). *Plan Operativo Institucional del Ministerio de Agricultura (POI) 2012*. http://www.minag.gob.pe/portal/download/pdf/marcolegal/normaslegales/resolucionesministeriales/2012/abril/rm_0129-2012-ag-resumen-ejecutivo-poi-minag.pdf

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de Colombia. (2012). *Informe de rendición de Cuentas, Gestión 2010-2011*. http://www.minagricultura.gov.co/archivos/Documento_Rendicion_Cuentas_2011.pdf

Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de Argentina. (2012). *Presupuesto del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca*. <http://www.mecon.gov.ar/onp/html/presutexto/ley2012/jurent/pdf/D12J52.pdf>

Ministerio de Agricultura de Perú. (2010). *Fondos Concursables*. http://www.agrorural.gob.pe/transparencia/cat_view/138-fondos-concursables.html

Ministerio de Agricultura de Perú. (2012). *Desembolsos otorgados*. http://www.agroideas.gob.pe/web/?page_id=1095

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de Argentina. (2012). *Presupuesto Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva*. <http://www.mecon.gov.ar/onp/html/presutexto/ley2012/jurent/pdf/D12J71.pdf>

Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de Argentina. (2012). *Presupuesto Ministerio de Economía y Finanzas Públicas*. <http://www.mecon.gov.ar/onp/html/presutexto/ley2012/jurent/pdf/D12J50.pdf>

Ministerio de Hacienda y Crédito Público de Colombia. (2012). *Ley de Presupuesto General de la Nación 2011*. <http://www.minhacienda.gov.co/portal/page/portal/Min->

Hacienda1/haciendapublica/presupuesto/programacion/leyresolucion/Ley%20de%20PGN%202011/Anexos%20Ley%20PGN%202011%20cerrado.pdf

Ministerio de Hacienda, Dirección de Presupuestos de Chile. (2012). *Informe de Ejecución Trimestral Período 2012*. <http://www.dipres.gob.cl/574/propertyvalue-15188.html>

Ministerio de Industria de Argentina. (2012). *Presupuesto del Ministerio de Industria*. <http://www.mecon.gov.ar/onp/html/presutexto/ley2012/jurent/pdf/D12J51.pdf>

Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios Secretaría de Obras Públicas. (2012). *Programa de Obras Menores de Saneamiento*. <http://www.enohsa.gov.ar/promes.html>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. (2012). *Presupuesto del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*. <http://www.mecon.gov.ar/onp/html/presutexto/proy2011/jurent/pdf/P11J75.pdf>

Miron, D. y McClelland, D. C. (1979). The Impact of Achievement Motivation Training on Small Businesses. *California Management Review*, 21(4), 13-28.

Mondragón Vélez, C. y Peña, X. (2010). Business Ownership and Self-Employment in Developing Economies: The Colombian Case. En J. Lerner y A. Schoar (Eds.), *International Differences in Entrepreneurship* (pp. 89-127). Chicago: University of Chicago Press.

Monteiro, J. y Assunção, J. (2012). Coming out of the shadows: Estimating the impact of bureaucracy simplification and tax cut on formality in Brazilian microenterprises. *Journal of Development Economics*, 99(1), 105-115.

Murphy, K., Shleifer, A. y Vishny, R. (1991). *The Allocation of Talent: Implications for Growth*. (NBER Working Papers N° 3530). Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Musso, P. y Schiavo, S. (2008). The impact of financial constraints on firm survival and growth. *Journal of Evolutionary Economics*, 18(2), 135-149.

Nacional Financiera (NAFINSA). (2012). *Informe de rendición de cuentas 2011*. <http://www.nafin.com/portaln/portalnf/content/home/home.html>

Nguyen, T. (2008). *Information, role models and perceived returns to education: Experimental evidence from Madagascar*. (Job Market Paper).

Oliveira, M.F., Garrido, E. y Sánchez, J.C. (2005). El impacto del entorno social en las ciencias de autoeficacia de los emprendedores: un estudio pragmático. *Psicología Social y Problemas Sociales*, 4, 407-418.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y Eurostat. (2005). *Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data* (3ª edición). París: OCDE y Eurostat.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2009). *Policy responses to the economic crisis: Investing in innovation for long term growth*. <http://www.oecd.org/sti/42983414.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2011). *Basque Country, Spain*. OECD Reviews of Regional Innovation. París: OCDE.

Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad. (2011). *Informe de Competitividad del País Vasco 2011*. Orkestra Serie Informe de Competitividad del País Vasco. Bilbao: Fundación Deusto.

Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad. (2012). *Crece+*. <http://www.orkestra.deusto.es/bacrecermas/es/crecer-mas/>

Ortega, D. y Sanguinetti, P. (2012). *Evaluación de impacto del programa de certificación empresarial de COFIDE en Perú*. Manuscrito no publicado. Caracas, CAF.

Oshima, A., Ravikumar, B. y Riezman, R. (2008). *Entrepreneurship, Organization Capital and the Evolution of the Firm*. (CESifo Working Paper Series N° 2242). Munich: Center for Economic Studies and Ifo Institute for Economic Research.

Pagés, C. (Ed.). (2010). *The Age Of Productivity: Transforming Economies from the Bottom Up*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Palacios, C. y Perry, G. (2012). *Emprendimiento alrededor del sector de la minería y el petróleo en Colombia*. Manuscrito no publicado. Caracas, CAF.

Parker, S. C. (2004). *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. Cambridge: Cambridge University Press.

Parker, S. C. (2006). *A Selection-Based Theory of the Transition From Employment to Entrepreneurship: The role of employer size*. (IZA Discussion Papers N° 2071). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

- Parque del Emprendimiento. (2012). <http://www.parquedeemprendimiento.com>
- Pasquini, R., Mastroscello, L., Valli, F. y Segovia, R. (2012). *An exploratory study of entrepernural ventures in Argentina, their financing and first years' growth*. (Documento de Trabajo CAF N° 2012/10). Caracas: CAF.
- Paul, B. y Francois, P. (2010). Managerial Skills Acquisition and the Theory of Economic Development. *Review of Economic Studies*, Blackwell Publishing, 77(1), 90-126.
- Peña, D. (2002). *Análisis de datos multivariantes*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana.
- Ponticelli, J. (2012). *Court enforcement and firm productivity: Evidence from a bankruptcy reform in Brazil*. (Job Market Paper). Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Porter, M. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Nueva York: Free Press.
- Poschke, M. (2010). "Entrepreneurs out of necessity": A Snapshot. (IZA Discussion Paper N° 4893). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Poschke, M. (2012). "Who becomes an entrepreneur? Labor market prospects and occupational choice". (IZA Discussion Papers N° 3816). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Programa Emprender Uruguay. (2012). <http://www.emprender.com.uy>
- Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM). (2011). *Logros y resultados*. <http://www.pronafim.gob.mx/temp/pws1220.asp>
- Rasmussen, E. y Madsen, K. (2002, diciembre). *The Born Global Concept*. Ponencia para la 28a conferencia EIBA, en la sesión especial *SME internationalization and born global- different European views and evidence*. Atenas, Grecia.
- Rauch, A. y Frese, M. (2000). Psychological approaches to entrepreneurial success: A general model and an overview of findings. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 15, 101-142.
- Restuccia, D. y Rogerson, R. (2008). Policy Distortions and Aggregate Productivity with Heterogeneous Plants. *Review of Economic Dynamics*, 11(4), 707-720.
- Restuccia, D. (2012). *The Latin American Development Problem*. (Working Papers TE-CIPA N° 466). Toronto: University of Toronto.

Richard, K. y Laffont, J. (1979). A general equilibrium entrepreneurial theory of firm formation based on risk aversion. *Journal of Political Economy*, 87(4), 719-748.

Ribas, R. y Veras Soares, F. (2011). *Is the effect of conditional transfers on labor supply negligible everywhere?* Manuscrito no publicado.

Rodrik, D. (2011). *The future of economic convergence*. (NBER Working Paper N° 17400). Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.

Ruffo, H., Butler, I., Galassi, G., González, G. y Vera, M. L. (2012). *Impacto de las políticas de fomento al emprendedorismo: el caso de "Buenos Aires Emprende"*. (Documento de Trabajo CAF N° 2012/11). Caracas: CAF

Ruiz Durán, C. (2008). *Análisis comparativo de los presupuestos subnacionales para apoyar la competitividad empresarial*. Reporte preparado para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en México. http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/PNUD_PRESUPUESTOS_SUBNACIONALES_18_de_agosto_2009.pdf

Sanguinetti, P. y Villar L. (2012). *Patrones de desarrollo en América Latina: ¿Convergencia o caída en la trampa del ingreso medio?* (Documentos de Trabajo CAF N° 2012/02). Caracas: CAF

Saxenian, A.L. (1996). *Regional advantage: Culture and competition in Silicon Valley and Route 128*. Cambridge: Harvard University Press.

Schoar, A. (2010). The divide between subsistence and transformational entrepreneurship. En J. Lerner y S. Stern (Eds.), *Innovation Policy and the Economy, Volume 10* (pp. 57-81). Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Schumpeter, J. (1911). Theorie der wirtschaftlichen entwicklung. *American Journal of Economics and Sociology*, 61(2), 405-437.

Schumpeter, J. (1934). *Theory of Economic Development: An inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*. Cambridge: Harvard University Press.

Schumpeter, J. (1942). *Capitalism, Socialism, and Democracy*. Nueva York: Harper & Row.

Secretaría de Economía de México. (2012). *Libros blancos: memorias documentales*. http://www.economia.gob.mx/files/transparencia/informe_APF/memorias/25_memo-ria_compite_spyme.pdf

Secretaría de Economía de México. (2012). *Quinto Informe de Labores*. http://www.economia.gob.mx/files/transparencia/5_Informe_de_Labores_2011_SE_FINAL.pdf

Secretaría de Economía de México. (2012). *Cuarto Informe Trimestral para el Ejercicio Fiscal 2011 sobre el Presupuesto Ejercido, a nivel de Capítulo y concepto de gasto, así como el cumplimiento de metas y objetivos con base en los Indicadores de Desempeño de los Programas Presupuestarios sujetos a Reglas de Operación "S" y de Otros Subsidios "U" a cargo de la Secretaría de Economía*. http://www.economia.gob.mx/files/transparencia/informes/ITPS4_2011.pdf

Secretaría de Hacienda y Crédito Público de México (SHCP). (2012). *Presupuesto de Egresos de la Federación 2012*. http://www.apartados.hacienda.gob.mx/presupuesto/temas/pef/2012/temas/tomos/10/r10_reurgfpp.pdf

Secretaría de Hacienda y Crédito Público de México (SHCP). (2012). *Información sobre fideicomisos, mandatos y análogos que no son entidades, con registro vigente al 31 de diciembre de 2011*. http://www.apartados.hacienda.gob.mx/contabilidad/documentos/informe_cuenta/2011/documentos/a05/a05d05.pdf

Secretaría de la Pyme y Desarrollo Regional (SEPYME). (2012). *Avanzan en la creación de nuevas herramientas de integración productiva entre PyMEs de Latinoamérica, España y Portugal*. <http://www.sepyme.gob.ar/2011/05/avanzan-en-la-creacion-de-nuevas-herramientas-de-integracion-productiva-entre-pymes-de-latinoamerica-espana-y-portugal/>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México. (2012). *Quinto Informe de Labores*. http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/5TO_INFORME/5o_Inf_COMPLETO.pdf

Senor, D. y Singer, S. (2009). *Start-up Nation: The story of Israel's economic miracle*. Nueva York. Hachette Book Group.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). (2008). *Chamadas de Projetos*. <http://www.sebrae.com.br/>

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). (2011). *Pequenos Negócios Desafios e Perspectivas. Volumen 1*. [http://201.2.114.147/bds/bds.nsf/C54CFA85E224B0B283257952005953F6/\\$File/NT00046726.pdf](http://201.2.114.147/bds/bds.nsf/C54CFA85E224B0B283257952005953F6/$File/NT00046726.pdf)

Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo (SNV). (2012). <http://www.snvworld.org/es/regions/latin-america>

Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI). (2012). *Memoria Anual 2011*. http://www.senati.edu.pe/web/sites/default/files/publicaciones/memoria_senati_2011.pdf

Shane, S., Locke, E. A. y Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial Motivation. *Human Resource Management Review*, 13(2), 257-279.

Shane, S. y Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *The Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.

Shanthakumar, D. K. (1992). *Attitudinal characteristics of male and female entrepreneurs in India and a comparison with American entrepreneurs*. (Tesis doctoral). Utah: Brigham Young University.

Silva, O. (2007). The Jack-of-All-Trades entrepreneur: Innate talent or acquired skill? *Economics Letters*, 97(2), 118-123.

Singapore Workforce Development Agency (WDA). <http://www.wda.gov.sg/>

Socio-Economic Database for Latin America and the Caribbean (SEDLAC). (2012). *Banco de datos de CEDLAS y Banco Mundial*. <http://sedlac.econo.unlp.edu.ar/esp/index.php>

Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482-497.

Standards, Productivity and Innovation Board (SPRING Singapore). (2012, diciembre). *La Experiencia de SPRING Singapur en Emprendimiento*. Ponencia presentada en el Foro Regional de Experiencias Internacionales en Políticas de Fomento al Emprendimiento realizada en Quito, Ecuador por Inderjit Singh, presidente de SPRING Singapore. Quito, Ecuador.

Start-Up Chile. (2012). <http://startupchile.org/>

Stewart Jr., W. H. y Roth, P. L. (2001). Risk propensity differences between entrepreneurs and managers: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 145-153.

Stiglitz, J. y Weiss, A. (1981). Credit rationing in markets with imperfect information. *The American Economic Review*, 71(3), 393-410.

Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo de Chile (SUBDERE). (2012). *Ejecución presupuestaria Año 2009*. <http://www.subdere.gov.cl/documentacion/finde-ejecuci%C3%B3n-presupuestaria-a%C3%B1o-2009>

- Syverson, C. (2011). What Determines Productivity? *Journal of Economic Literature*, 49(2), 326-365.
- Tanev, S. (2012). Global from the start: the characteristics of born-global firms in the technology sector. *Technology Innovation Management Review*, 5-8.
- Thompson, P. y Klepper, S. (2005). *Spinoff entry in High-tech industries: Motives and consequences*. (Working Papers N° 0503). Florida: Florida International University.
- U.S. Census Bureau. (2012). *Business Dynamics Statistics*. <http://www.census.gov/ces/data/products/bds/>
- U.S. Census Bureau y U.S Bureau of Labor Statistics. (2005-2012). *Current Population Survey*. <http://www.census.gov/cps/>
- U.S. Department of Agriculture (USDA). (2011). *Budget Summary and Annual Performance Plan*. <http://www.obpa.usda.gov/budsum/FY11budsum.pdf>
- U.S. Department of Commerce- Minority Business Development Agency. (2012). *Budget Estimates, Fiscal Year 2011*. <http://www.osec.doc.gov/bmi/budget/11CJ/MBDA%20FY%202011%20Congressional%20Submission%20Final.pdf>
- U.S. Small Business Administration (SBA). (2012). *FY 2013 Congressional Budget Justification and FY 2011 Annual Performance Report*. [http://www.sba.gov/sites/default/files/files/1-508%20Compliant%20FY%202013%20CBJ%20FY%202011%20APR\(1\).pdf](http://www.sba.gov/sites/default/files/files/1-508%20Compliant%20FY%202013%20CBJ%20FY%202011%20APR(1).pdf)
- Universidad Torcuato di Tella (UTDT). (2012). *Escuela de Negocios*. <http://www.utdt.edu/eni>
- Van der Sluis, J., Van Praag, M. y Vijverberg, W. (2008). Education and entrepreneurship selection and performance: A review of the empirical literature. *Journal of Economic Surveys*, 22(5), 795-841.
- Van Praag, M., Van Witteloostuijn, A. y Van der Sluis, J. (2009). *Returns for entrepreneurs vs. employees: The effect of education and personal control on the relative performance of entrepreneurs vs. wage employees*. (IZA Discussion Paper N° 4628). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Vecchio, R. P. (2003). Entrepreneurship and leadership: common trends and common threads. *Human Resource Management Review*, 13(2), 303-327.
- Wayra Telefonica. (2012). [http:// wayra.org](http://wayra.org)
- Yozma. (2012). <http://www.yozma.com/home>

Este libro se terminó
de imprimir en junio de 2013
en Bogotá – Colombia.
La presente edición consta
de 2.000 ejemplares