



Boletín

Empleo y microemprendimiento

Unidad de Estudios
División de Política Comercial e Industrial
Agosto, 2018

Resumen Ejecutivo

A nivel nacional en el año 2017 (EME 5) se identificaron 1.992.578 microemprendedores, un 9,9 % más que hace 2 años. Estos representan el 22,3 % de la fuerza laboral del país. Los principales resultados encontrados en el presente informe son los que se presentan a continuación:

Creación de empleo

- Según la EME 5, **los microemprendimientos crearon 3.292.696 puestos de trabajo el año 2017 en Chile**. De ellos un 60,5 % son dueños de microempresas (empleadores y trabajadores por cuenta propia), mientras el resto son los trabajadores de éstos negocios. En la EME 4 (año 2015) los microemprendimientos generaron 2.958.113 puestos de trabajo.
- **De todo el empleo generado** por los microemprendimientos en el año 2017, **un 50,2 % corresponde a trabajadores por cuenta propia**, en segundo lugar se encuentran los asalariados que contratan los microemprendedores con 25,3 %. En la EME 4 un 51,8 % del empleo eran trabajadores por cuenta propia.
- **Los microemprendimientos en etapa temprana** (3 años o menos de antigüedad) **concentran el 24,2 % del empleo** en la EME 5, mientras que los en etapa consolidada (más de 3 años) un 75,4 %. El restante 0,4 % no respondió.
- Respecto a la dinámica de los microemprendimientos, en la EME 5 **un 18,4 % aumentó su número de trabajadores desde que empezó hasta al momento actual**. La EME 4 muestra que esta cifra correspondía al 16,8 % dos años atrás.

Medidas de calidad del trabajo

- De todos los puestos de trabajo creados por los microemprendimientos, **un 20,2 % tiene un salario fijo asignado**. En el caso de los dueños de microempresas esta cifra cae a 11,4 %, mientras los trabajadores de estas empresas es 33,7 %.
- Con respecto al nivel y la distribución del sueldo declarado, **la media es \$635.421 para los dueños de las empresas y de \$343.518 para sus trabajadores**.
- Respecto al porcentaje de empresas formales según cantidad de trabajadores, los resultados muestran que **de aquellos microemprendimientos que no tienen trabajadores un 37,0 % está formalizado, mientras que de aquellos con 6 a 10 trabajadores, un 97,3 % lo está**.
- En la EME 5, se advierte que **la mayor proporción de microemprendimientos abiertos son en marzo y abril y los meses más bajos son junio y julio**.
- **Los microemprendimientos que cuentan con 1 o más trabajadores se ubican en lugares más adecuados para el trabajo**, donde el 33,0 % realiza sus actividades "en instalaciones u oficinas fuera de la vivienda".

Índice General

Índice de figuras	III
Índice de tablas	IV
1. Introducción	1
2. Creación de empleo	2
3. Medidas de calidad del trabajo	9
3.1. Ganancias económicas	9
3.1.1. Utilidades del negocio	10
3.1.2. Salarios	10
3.2. Estabilidad laboral	12
3.2.1. Situación de formalidad	12
3.2.2. Antigüedad del negocio y estacionalidad de la operación	12
3.2.3. Tipo de contrato de los trabajadores	14
3.3. Entorno de trabajo	15
3.3.1. Seguridad social	15
3.3.2. Jornada Laboral	16
3.3.3. Capacitación	17
3.3.4. Lugar físico en que se desarrolla el negocio	18
4. Conclusiones	19
5. Referencias	20
Anexos	21
A. Evolución del empleo y la composición según categorías laborales en Chile	21
B. Ficha técnica EME 5	22

Índice de figuras

1.	Distribución del empleo de microemprendimientos según auto empleo o trabajadores . . .	3
2.	Distribución del empleo de microemprendimientos según categoría laboral	4
3.	Distribución auto empleo y trabajadores según sector económico	4
4.	Distribución microemprendimientos según etapa	5
5.	Distribución masa laboral según etapa del microemprendimiento	6
6.	Distribución del empleo según etapa del microemprendimiento y categoría laboral	6
7.	Distribución del empleo de microemprendimientos según género de los dueños de las em- presas	7
8.	Dinámica de los microemprendimientos desde que empezó al momento actual	8
9.	Dinámica de los microemprendimientos desde que empezó al momento actual según etapa	8
10.	Cantidad de empleos que tienen un salario fijo asignado por su trabajo	11
11.	Distribución de los salarios para dueños de empresas y trabajadores	11
12.	Porcentaje de empresas formales según cantidad de trabajadores	12
13.	Porcentaje de negocios abiertos por mes	14
14.	Tipo de contrato de los trabajadores de los microemprendimientos	15
15.	Tipo de jornada laboral de los trabajadores contratados en los microemprendimientos . . .	17
16.	Porcentaje de dueños de las empresas que acceden a capacitaciones según el número de trabajadores que tienen contratado	18
17.	Empresas sin trabajadores	18
18.	Empresas con 1 o más trabajadores	18
19.	Composición del empleo por categoría laboral en Chile, 1986-2018	21
20.	Variación en la composición de cada categoría laboral respecto a composición año 1986 trim dic-feb, 1986-2018	22

Índice de tablas

1.	Composición del empleo por categoría laboral según nivel de ingreso país	2
2.	Utilidades mensuales de la empresa declaradas en la EME 5	10
3.	Antigüedad de las unidades de negocio	13
4.	Porcentaje de los dueños de empresas que cotizan en el sistema de seguridad social según el número de trabajadores de la empresa	16

1. Introducción

El microemprendimiento en Chile, entendido como el establecimiento de unidades económicas productivas de tamaño muy pequeño, es un motor de crecimiento económico de gran relevancia como fuente de empleos. Por este motivo, y con el objetivo de nutrir de evidencia relevante a la política de apoyo al emprendimiento y de permitir una comprensión integral de las unidades productivas más pequeñas del país, se implementa bianualmente la Encuesta de Microemprendimiento (EME)¹. A partir de la información de la quinta versión de la EME, este documento se enfoca en el estudio del microemprendimiento y su impacto en el empleo a nivel país. En Chile existen cerca de 2 millones de microemprendimientos que en 2017 generan más de 3 millones de puestos de trabajo, lo que equivale a un 11,3 % más que en el año 2015.

De la mano del desafío de la creación de empleos, se encuentra el desafío de mejorar la calidad del mismo. La calidad del empleo puede influenciar fuertemente el bienestar individual de las personas y se relaciona estrechamente con la productividad laboral y el desempeño económico del país. Es por ello que el presente informe tiene como finalidad describir, a la luz de los resultados de la quinta versión de la EME, el empleo generado por los microemprendimientos y la calidad de las condiciones laborales de los trabajadores. Se espera que este diagnóstico de la situación actual permita contribuir en la discusión y elaboración de acciones de política que incentiven la movilidad de los trabajadores a sectores más productivos, fortalecer la calidad del capital humano y la competitividad de las empresas, especialmente para las empresas de menor tamaño.

Lo que sigue de este informe se organiza como se describe a continuación. En la sección 2 se estudia la cantidad de empleos generados por el microemprendimiento y se analiza su composición en términos de sexo, categoría ocupacional, sector económico, etapa de desarrollo de la empresa, participación regional, dinámica empresarial entre otras variables. La sección 3, tiene como objetivo determinar y evaluar la calidad de los trabajos creados por los microemprendimientos. Para estos efectos se utiliza como base la metodología propuesta por la OCDE (2017) en que se evalúa la calidad del empleo en torno a tres ejes centrales: ganancias económicas (utilidades del negocio y salarios), estabilidad laboral (situación de formalidad, antigüedad de la empresa, estacionalidad del negocio y tipo de contrato) y calidad del entorno de trabajo (seguridad social, jornada laboral, capacitación y lugar físico en que se desarrolla el negocio).

¹Ver más detalles en la ficha técnica en anexo.

2. Creación de empleo

En el presente boletín se analiza el empleo generado por el microemprendimiento en Chile a partir de los datos de la Quinta Encuesta de Microemprendimiento (EME 5). Esta encuesta se encarga de caracterizar al mundo independiente de la economía, el que se compone de dos tipos de categorías laborales: los trabajadores por cuenta propia y empleadores².

Según Gindling y Newhouse (2013) existen dos regularidades en el desarrollo de los mercados laborales con respecto a sus categorías laborales. La primera es que, a medida que los países van creciendo económicamente, aumenta la masa de asalariados y se va reduciendo la proporción de trabajadores por cuenta propia. Como se observa en la tabla 1³, mientras los países de ingresos bajos tienen un 51,6 % de trabajadores de cuenta propia, los países con ingresos medio-altos tienen un 18,6 %. Según los datos de la Encuesta de Empleo (ENE), Chile se encuentra próximo a países de ingresos medio-altos ya que un 21,3 % (trimestre enero- marzo 2018) de los trabajadores son cuenta propia.

La segunda característica tiene relación con que a medida que los países crecen también aumenta la proporción de los empleadores. Al respecto, la tabla 1 indica que mientras en países de ingresos bajos los empleadores representan el 1,6 %, en países de ingresos medio altos son el 4,2 % y en ingresos altos el 3,7 %. En el trimestre enero-marzo 2018, los empleadores en Chile representaron al 4,3 %, similar a los niveles de países de ingresos medios-altos⁴.

Tabla 1: Composición del empleo por categoría laboral según nivel de ingreso país

	Cantidad de países	Asalariados (%)	Cuenta propia (%)	Empleador (%)	trabajador no remunerado (%)
Ingreso bajo	18	25,2	51,6	1,6	21,6
Ingreso medio-bajo	31	46,0	33,5	2,4	18,2
Ingreso medio-alto	25	73,1	18,6	4,2	4,2
Ingreso alto	24	85,9	9,3	3,7	3,7

Fuente:Gindling y Newhouse (2013)

Un tema de suma relevancia para la economía del país, es el desempeño de los microemprendimientos medidos en su capacidad de generación de puestos de trabajo. Esta medida habla directamente de la escala de producción de la empresa y de la capacidad de gestión de los microemprendedores. De hecho, un microemprendimiento unipersonal (trabajadores por cuenta propia sin ayudantes) es una unidad productiva no muy asimilable a la idea de empresa pues si bien en estas unidades convergen los factores de trabajo (del dueño, en este caso), capital y hay gestión de recursos, esto ocurre a niveles menos sofisticados. Hacer crecer una empresa y pasar de una unidad unipersonal a otra donde hay trabajadores a los cuales pagarles sus remuneraciones requiere de una capacidad de gestión bastante más elevada. Por otro lado, es de interés para la política pública cuantificar de la manera más precisa posible el aporte de los

²La EME caracteriza a los trabajadores independientes que tienen empresas con igual o menos de 10 trabajadores incluyendo.

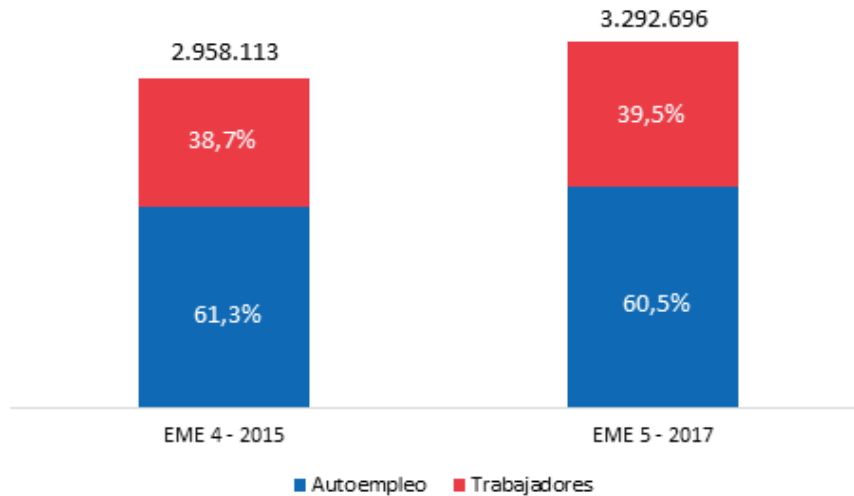
³Bajo ingreso menos de \$US 1.006 año 2010; ingreso medio-bajo \$US 1.006-3.975; ingreso medio-alto \$US 3.976-12.275; ingreso alto más de \$US 12.275

⁴En anexos hay mayor información respecto a la evolución de las categorías laborales en el mercado laboral chileno en los últimos 30 años.

microempresarios y sus negocios en el empleo del país.

Los resultados muestran que el año 2017 los microemprendimientos generaron 3.292.696 puestos de trabajo. De ellos un 60,5 % se trataban de autoempleo (los dueños de los negocios) y el resto (39,5 %) son los trabajadores de los microemprendimientos de empleadores y trabajadores por cuenta propia con ayudantes. Lo que significa un aumento respecto a los 2.958.113 puestos de trabajo que generaron los microemprendimientos el año 2015.

Figura 1: Distribución del empleo de microemprendimientos según auto empleo o trabajadores

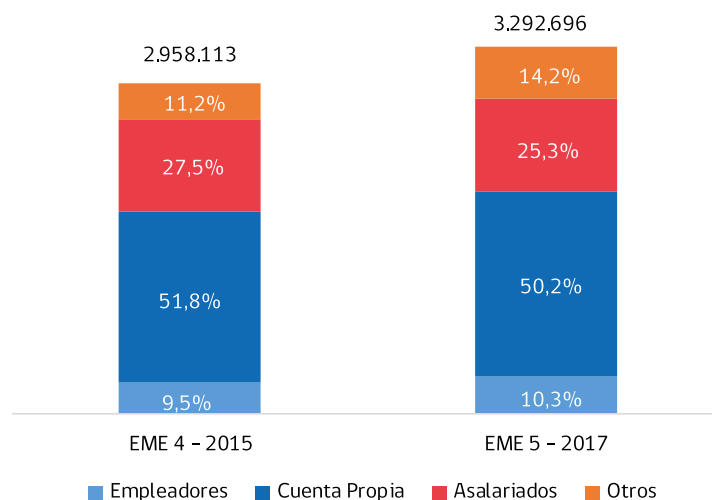


Fuente: Elaboración propia en base a la EME 4 y EME 5.

En el gráfico anterior además se observa un aumento de los trabajadores de los microemprendimientos pasando de 38,7 % a 39,5 % del año 2015 al 2017. Una posibilidad de esto es que los microemprendimientos estén creando una mayor cantidad de empleo (no auto empleo). De hecho, en la figura 2 se visualiza que del año 2015 al 2017 hay un aumento en otros trabajadores (familiares sin pago, practicantes o socios trabajadores). Además, de todo el empleo que proviene de los microemprendimientos la mayoría viene de trabajadores por cuenta propia, pese a que cayó de 51,8 % el año 2015 a 50,2 % el año 2017.

Al descomponer el empleo de los microemprendimientos entre autoempleo (trabajadores por cuenta propia y empleadores) y trabajadores (asalariados, socios trabajadores, familiares sin pago y practicantes), como en la figura 2 se ve que el autoempleo subió de 1.812.708 el año 2015 a 1.992.578 el año 2017, mientras que los trabajadores subieron de 1.145.405 a 1.300.119 el año 2017.

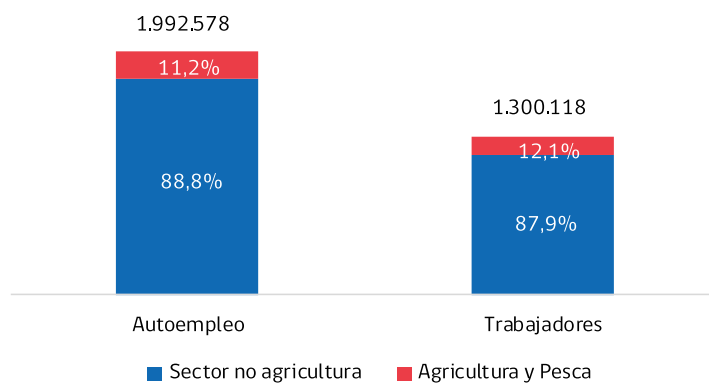
Figura 2: Distribución del empleo de microemprendimientos según categoría laboral



Fuente: Elaboración propia en base a la EME 4 y EME 5.

Como los resultados muestran (figura 3), para el caso de Chile la agricultura y pesca tiene baja prevalencia en el empleo de los microemprendimientos. En el año 2017 del auto empleo solo el 11,2 % es del sector agricultura y pesca, mientras que los trabajadores son el 12,1 %. Esto es consistente con el hecho que, a medida que los países se desarrollan, la composición del empleo cambia desde uno donde la gran mayoría de los puestos de trabajo son generados por el sector de agricultura, a uno donde este sector pierde prevalencia.

Figura 3: Distribución auto empleo y trabajadores según sector económico



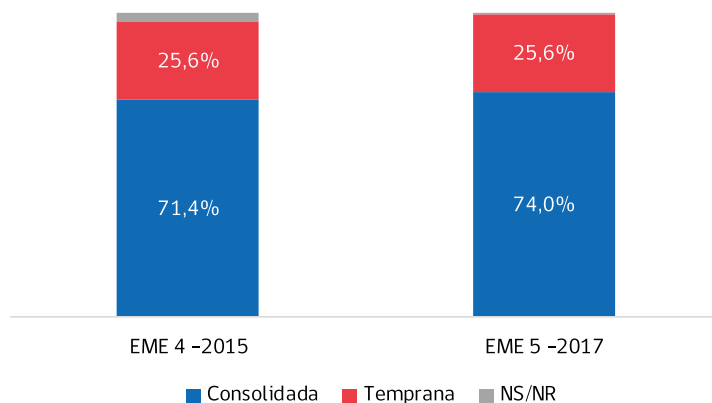
Fuente: Elaboración propia en base a la EME 5.

Por otro lado, y usando una metodología similar al reporte GEM (2017) respecto a que existen diferencias entre emprendimientos en etapa temprana y aquellos que ya están establecidos, a continuación se caracteriza el empleo de los microemprendimientos según esta clasificación.

Por etapa temprana se entenderá aquellos negocios que llevan 3 años o menos de funcionamiento, mien-

tras que los microemprendimientos establecidos serán aquellos que funcionan hace más de 3 años. Un mayor porcentaje de establecimientos en etapa temprana sería deseable ya que podría reflejar un grado de dinamismo en la economía lo que contribuiría a un mayor crecimiento. En la figura 4 se observa que tanto en el año 2015 como 2017 los microemprendimientos en etapa temprana alcanzaron el 25,6 %, mientras que los consolidados aumentaron entre 71,4 % a 74,4 % ⁵.

Figura 4: Distribución microemprendimientos según etapa



Fuente: Elaboración propia en base a la EME 4 y EME 5.

Respecto a las diferencias en capacidad de generar empleo se ve que la mayoría⁶ es de los microemprendimientos en etapa establecida. Según figura 5, el 75,4 % proviene de éstas, aumentando del 73,6 % de la EME anterior.

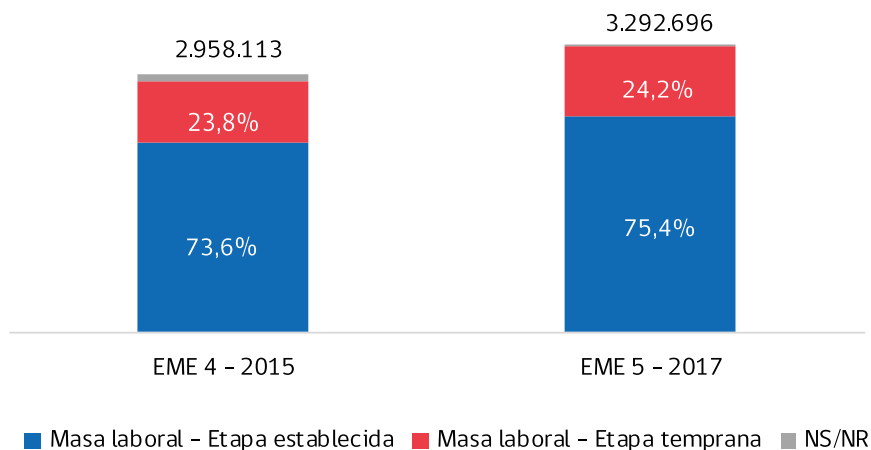
Al descomponer el empleo por categoría laboral (figura 6) se puede destacar que en el caso de microemprendimientos en etapa temprana el porcentaje de trabajadores por cuenta propia cayó de 57,8 % en el año 2015 a 55,1 % en el año 2017. Para el caso de microemprendimientos establecidos se ve un aumento de trabajadores de tipo otros.

Es interesante destacar que la masa laboral en los establecidos creció un 14,1 %, más que el 13,3 % de los en etapa inicial del año 2015 al año 2017, mostrando entonces una mayor capacidad de crecimiento en empleo.

⁵El aumento de los de etapa consolidada se explica porque en el cuestionario hubo una mejora en la captura de información respecto a la antigüedad de los microemprendimientos, de hecho a diferencia de la EME 4 en la EME 5 hubo muy pocos casos que cayeron en no sabe/no responde, que probablemente antes caían en NS/NR y ahora son consolidado.

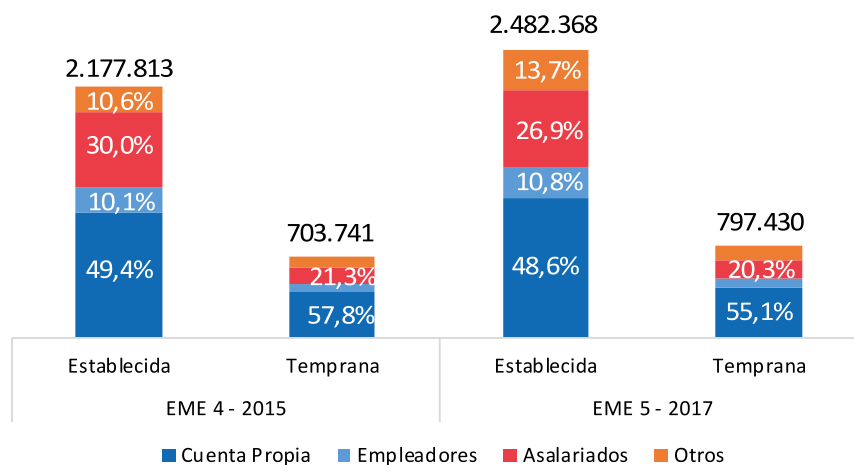
⁶auto empleo más trabajadores de los microemprendimientos

Figura 5: Distribución masa laboral según etapa del microemprendimiento



Fuente: Elaboración propia en base a la EME 4 y EME 5.

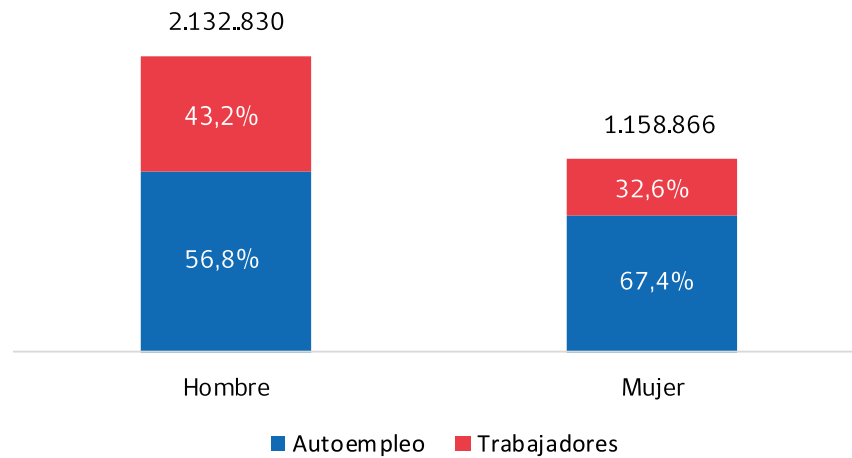
Figura 6: Distribución del empleo según etapa del microemprendimiento y categoría laboral



Fuente: Elaboración propia en base a la EME 4 y EME 5.

Al desagregar por sexo, vemos que del total del empleo de los microemprendimientos en la EME 5 (figura 7), un 64,2 % (2.132.830 puestos de trabajo) corresponde a empresas dirigidas por hombres y un 35,2 % (1.158.866 puestos de trabajo) dirigidas por mujeres.

Figura 7: Distribución del empleo de microemprendimientos según género de los dueños de las empresas

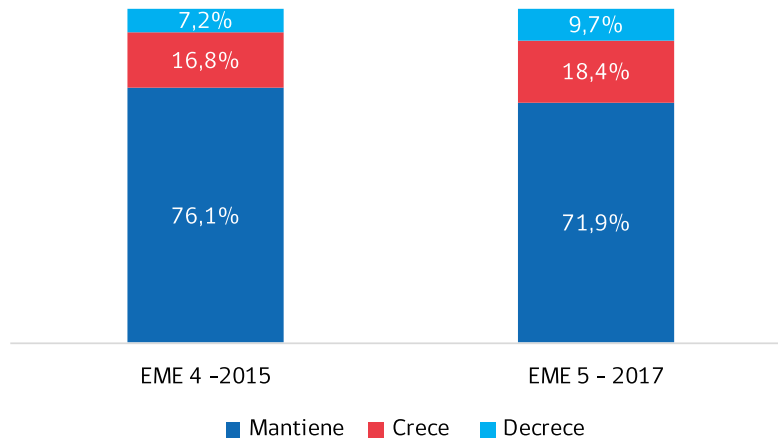


Fuente: Elaboración propia en base a la EME 5.

Un último punto interesante a analizar, es la dinámica empresarial que existe en los microemprendimientos, es decir, la capacidad de crecer en términos del número de trabajadores. Al respecto, existe una amplia literatura sobre la heterogeneidad en tamaños y las distintas tasas de crecimiento de las empresas. Cabral (1995), por ejemplo, ofrece una explicación para la relación negativa entre el tamaño de la empresa y su tasa de crecimiento, donde la combinación de costos hundidos al momento de iniciar una empresa y la alta incertidumbre en la viabilidad del negocio, presiona a los nuevos entrantes a invertir gradualmente y, si son exitosos, se expanden rápidamente. Además, la existencia de restricciones financieras también puede empujar a las firmas a empezar pequeñas y expandirse una vez se han establecido en el mercado Cabral y Mata (2003).

Como se observa en la figura 8 el número de microemprendimientos que creció desde que inició su negocio al momento actual pasó de 16,8 % en la EME 4 a 18,4 % en la EME 5. Además es interesante ver que también una menor cantidad de microemprendimientos se ha quedado estancado en el tiempo (76,1 % EME 4 vs 71,9 % EME).

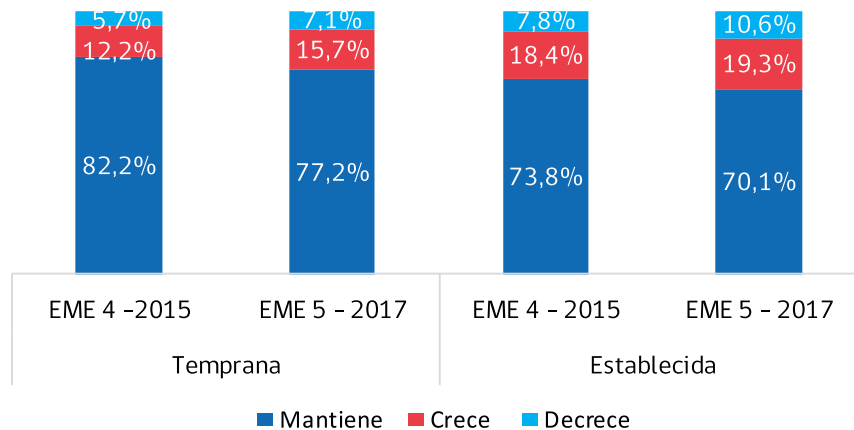
Figura 8: Dinámica de los microemprendimientos desde que empezó al momento actual



Fuente: Elaboración propia en base a la EME 4 y EME 5.

Si se observa lo anterior por etapa del microemprendimiento, en el caso de microemprendimientos establecidos (figura 9) hay una mayor proporción de empresas que crecieron (19,3 %) en comparación a los de etapa temprana (15,7 %) en la EME 5. Sin embargo, esta brecha de 3,6 % es menor de lo que se presentó en la EME 4 de 6,2 % (12,2 % etapa temprana vs 18,4 % etapa establecida)

Figura 9: Dinámica de los microemprendimientos desde que empezó al momento actual según etapa



Fuente: Elaboración propia en base a la EME 4 y EME 5.

3. Medidas de calidad del trabajo

Como se presentó en la sección anterior, el microemprendimiento genera más de 3 millones de empleos en Chile. El 60,5 % de estos empleos corresponde a los puestos de los dueños de las empresas (autoempleo) y el 39,5 % a los puestos de los trabajadores contratados para trabajar en las mismas. El objetivo de esta sección es determinar y evaluar la calidad de los trabajos creados por los microemprendimientos, para ambas categorías. Para estos efectos la OCDE (2017) propone una metodología que permite evaluar la calidad del empleo a partir de un análisis en torno a tres ejes centrales: ganancias económicas, estabilidad laboral y calidad del entorno de trabajo. En la presente sección se ajusta la información disponible en la EME 5 a esta metodología, para así describir la calidad del empleo generado por el microemprendimiento en el país.

3.1. Ganancias económicas

El primer determinante de la calidad laboral son las ganancias que reciben los dueños de las empresas y sus trabajadores. Para ello, es relevante determinar tanto el nivel promedio de las ganancias como su distribución.

De acuerdo a lo encontrado en el reporte del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile (2018), existen importantes brechas en términos de gestión empresarial, formalidad, acceso a financiamiento y capital humano en el segmento bajo estudio. En particular, muchos de los emprendedores no separan los recursos personales de los del negocio. Esto se refleja en que solo el 11,4 % de los microemprendedores (autoempleo) tiene asignado un sueldo por el trabajo que realiza⁷. Por su parte, en la EME los microemprendedores solo declaran el salario del 33,7 % de sus trabajadores⁸.

Es posible que los dueños de las empresas no se asignen un salario fijo, sino que el salario varíe mes a mes, junto con las horas trabajadas. Esto significa que la encuesta puede no estar capturando toda la información relativa a las ganancias percibidas por dueños de las empresas y sus trabajadores por medio de los salarios declarados.

Por su parte, el 26,6 % de los microemprendedores (autoempleo) asigna parte de su producción para consumo propio en su hogar. Esto puede implicar que una parte del sueldo se está pagando en forma de producto.

Considerando estos antecedentes, a continuación se analiza en primera instancia la información respecto a las utilidades del negocio como una posible aproximación de las ganancias percibidas por los dueños de las empresas. En segundo lugar, se revisa la información disponible respecto a los salarios percibidos por dueños de empresas y sus trabajadores.

⁷ Este porcentaje cayó respecto a la EME 4, en qué correspondía al 12,7 % (diferencia estadísticamente significativa).

⁸ Esto se puede explicar porque es posible que las jornadas laborales varíen y por lo tanto los trabajadores no tengan un salario fijo. Adicionalmente, el 23,0 % corresponden a socios trabajadores y el 10,2 % a familiares no remunerados.

3.1.1. Utilidades del negocio

En la EME 5 se identifica el tramo en que se ubican las ganancias mensuales generadas por el negocio ⁹. Las utilidades del negocio son una posible aproximación de las ganancias percibidas por los dueños de las empresas, pues el 67,9 % de las microempresas son conformadas por solo una persona (el dueño)¹⁰.

Como se puede ver en la tabla 2, el 31,1 % de los negocios tiene utilidades de hasta \$130.000. Y, el 48,8 % de los microemprendimientos genera utilidades de hasta \$257.500 mensuales. Considerando que el salario mínimo mensual de Chile vigente a julio de 2016 era de \$257.500, se puede afirmar que el 48,8 % de los microemprendimientos generaban utilidades menores al salario mínimo (con utilidades de \$257.500 o menos al mes).

Tabla 2: Utilidades mensuales de la empresa declaradas en la EME 5

Tramo de utilidades	Porcentaje
0 - \$130.000	31,1 %
\$130.001 - \$257.000	16,5 %
\$257.001 - \$375.000	12,4 %
\$375.001 - \$450.000	8,7 %
\$450.001 - \$900.000	15,2 %
\$900.001 - \$1.125.000	3,8 %
\$1.125.001 - \$1.350.000	2,3 %
\$1.350.001 - \$1.800.000	2,7 %
\$1.800.001 - \$2.250.000	1,9 %
\$2.250.001 - \$4.500.000	2,3 %
\$4.500.001 - \$11.250.000	1,3 %
Más de \$11.250.001	0,6 %
El negocio funciona con pérdidas	1,2 %
Total	1.992.578

Fuente: Elaboración propia en base a EME 5.

3.1.2. Salarios

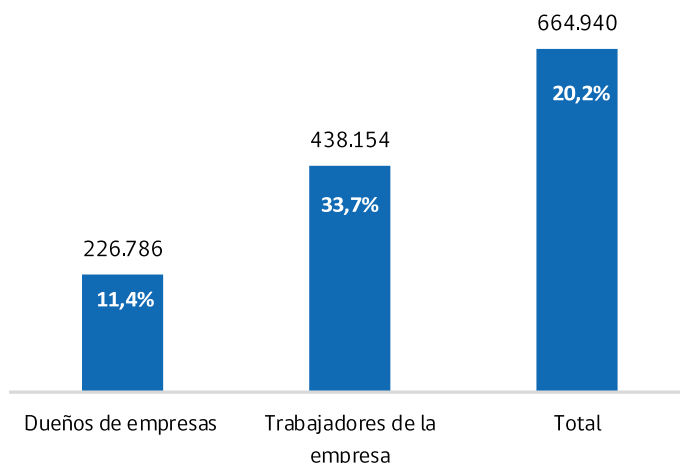
La fijación de salarios refleja la existencia de las brechas de gestión empresarial en este tipo de empresas, ya que a partir de los datos de la EME 5 se encuentra que solo 1 de cada 5 de los más de 3 millones de empleos generados por el microemprendimiento en Chile tiene asignado un salario fijo por el trabajo que realiza en la empresa. Esto implica que los salarios del resto de los empresarios y trabajadores no cuentan con un salario fijo todos los meses, sino que este va variando mes a mes de acuerdo al desempeño del negocio.

⁹Las ganancias son definidas como el ingreso por ventas menos los gastos en materias primas e insumos y los gastos en servicios básicos requeridos para elaborar el producto o prestar los servicios ofrecidos

¹⁰La muestra de emprendedores se puede dividir en trabajadores por cuenta propia, con o sin ayudante, y empleadores. Este porcentaje solo considera a los trabajadores por cuenta propia sin ayudante.

Tal como se ve en la figura 10, la proporción de empleos que tiene asignado un sueldo es menor para los dueños de las empresas (autoempleo) que para los trabajadores contratados por las mismas.

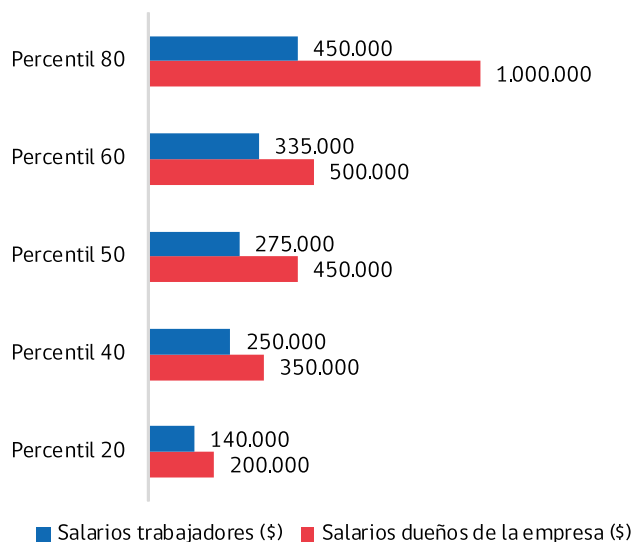
Figura 10: Cantidad de empleos que tienen un salario fijo asignado por su trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a EME 5.

Con respecto al nivel y la distribución del sueldo declarado la media es de \$635.421 para los dueños de las empresas (autoempleo) y de \$343.518 para sus trabajadores. En la figura 11 se puede ver cómo se distribuyen los salarios. Los salarios son más altos para los dueños de las empresas (autoempleo) que para los trabajadores de las mismas.

Figura 11: Distribución de los salarios para dueños de empresas y trabajadores



Nota: En el gráfico se consideran solamente los empleos que tienen asignado un salario fijo, es decir 226.786 dueños de empresas y 438.154 trabajadores. Fuente: Elaboración propia en base a EME 5.

3.2. Estabilidad laboral

Para evaluar más profundamente la calidad de los empleos, la OCDE (2017) propone como segunda medida la estabilidad laboral. Esto se traduce en el riesgo de quedar desempleado. Para adaptar esta medida al segmento en estudio, se evalúan variables tales como la situación de formalidad de la empresa, la estacionalidad y la antigüedad de los negocios, y el tipo de contrato que tienen los trabajadores.

3.2.1. Situación de formalidad

La situación de formalidad de la empresa se relaciona con el riesgo de quedar desempleado. Las actividades pertenecientes al sector informal de la economía se caracterizan por su baja productividad y por contar con condiciones laborales menos estables y menores utilidades.

Si la empresa no se encuentra formalizada¹¹, los costos de cerrar sus operaciones y de despedir a sus trabajadores son menores para las empresas, por lo que la informalidad se puede relacionar con una menor estabilidad laboral.

De las 1.992.578 unidades económicas identificadas en la EME 5, el 52,2 % son informales. Como se puede ver en la figura 12, las empresas que contratan a uno o más trabajadores tienen una menor tasa de informalidad que aquellas que no contratan a ningún trabajador (autoempleo).

Figura 12: Porcentaje de empresas formales según cantidad de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EME 5.

3.2.2. Antigüedad del negocio y estacionalidad de la operación

Un factor relevante para la medición de la estabilidad laboral se relaciona con la capacidad de mantener el negocio en operación. En las microempresas la estabilidad del empleo de su dueño y sus trabajadores depende directamente de que el negocio se mantenga abierto.

En este contexto, interesa estudiar la antigüedad de los negocios, que es una aproximación a la duración

¹¹En el presente informe se define que una empresa es informal si es que no ha iniciado actividades en el Servicio de Impuestos Internos.

del empleo de los dueños de las empresas y, en menor medida, de sus trabajadores¹². Como se muestra en la tabla 3 a continuación, más de la mitad de las empresas tienen 10 años o más de antigüedad. Además, la antigüedad promedio de los emprendimientos es de 14 años. Esto implica que más de la mitad de los dueños de las empresas trabajan en su emprendimiento hace aproximadamente 10 años o más.

Tabla 3: Antigüedad de las unidades de negocio

Antigüedad del emprendimiento	
Entre 0 y 3 años	25,6 %
Entre 4 y 5 años	10,4 %
Entre 6 y 10 años	18,5 %
Más de 10 años	45,0 %
Mediana	10 años
Promedio	14 años

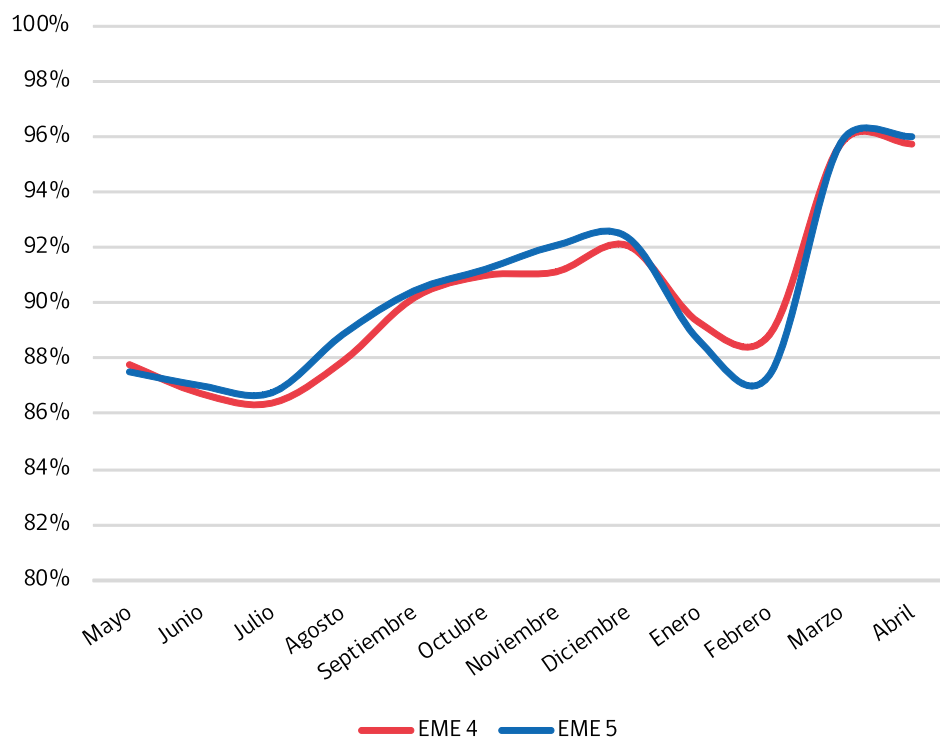
Fuente: Elaboración propia en base a EME 5.

Por su parte, la estacionalidad de la operación de las empresas puede ser un indicador de la estabilidad laboral. Existe una proporción de empresas que solo se encuentran abiertas en ciertos meses del año¹³, ajustando su número de trabajadores por temporada. Asimismo, mientras se encuentran cerradas, estas empresas no generan empleo para el dueño tampoco. En la figura 13 se puede notar que el patrón estacional de los negocios es similar entre las mediciones de la EME 4 y EME 5. Los meses con mayor proporción de negocios abiertos son marzo y abril y los meses más bajos son junio y julio, se puede suponer que el empleo generado por el microemprendimiento varía en relación a ello.

¹²Una medida mas precisa para medir la duración del empleo sería la tasa de mortalidad de las empresas, pero esta información no se encuentra disponible en la EME.

¹³Esto se puede relacionar con que una proporción de los microemprendimientos enfrentan una demanda estacional por sus productos y servicios, por lo que funcionan solo en algunos meses del año.

Figura 13: Porcentaje de negocios abiertos por mes



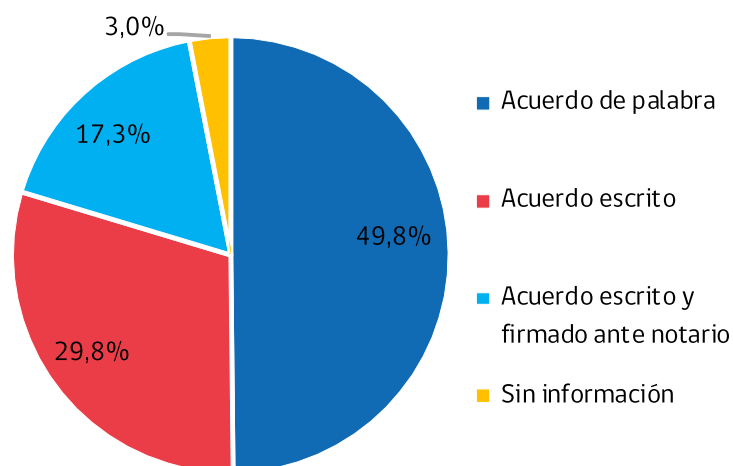
Fuente: Elaboración propia en base a EME 4 y EME 5.

3.2.3. Tipo de contrato de los trabajadores

Otra medida de la estabilidad laboral del empleo generado por el microemprendimiento es el tipo de contrato que tienen los trabajadores con la empresa.

Acuerdos de trabajo escritos se relacionan con una mayor estabilidad laboral, especialmente aquellos escritos y firmados ante notario. Por su parte, los acuerdos de palabra indican una menor estabilidad laboral, en la medida en que es menos costoso para el empleador incumplirlos o terminarlos anticipadamente. De acuerdo con los datos de la EME 5, como se puede ver en la figura 14, cerca de la mitad de los trabajadores cuenta con acuerdos de palabra, un tercio cuenta con un acuerdo escrito y menos de un quinto cuenta con un acuerdo escrito y firmado ante notario.

Figura 14: Tipo de contrato de los trabajadores de los microemprendimientos



Nota: En el gráfico se consideran los 1.300.118 trabajadores contratados por los dueños de las empresas. Fuente: Elaboración propia en base a EME 5.

3.3. Entorno de trabajo

La tercera medida para evaluar la calidad laboral del trabajo generado por el microemprendimiento de acuerdo con la metodología propuesta por la OCDE (2017) corresponde a aspectos no económicos del entorno laboral que afectan a los trabajadores.

Respecto a ello, se estudiarán variables como el acceso a seguridad social, la jornada laboral, la capacitación, y el lugar físico en que se desarrolla el negocio que corresponden a aspectos no económicos que influyen en la calidad del empleo.

3.3.1. Seguridad social

Para el año 2017 se encuentra que el segmento de microemprendedores cuenta con una baja cobertura de seguridad social en términos de salud y jubilación, tanto si se compara con los resultados de la EME 4 del año 2015 como si se compara con la cobertura de los asalariados. De acuerdo con la EME 5, en el año 2017 el 41,4 % de los dueños de los microemprendimientos realizó al menos una cotización en AFP, salud o en seguro de accidentes durante el año. Este porcentaje es significativamente menor al 47,0 % encontrado en la EME 4 de 2015. Por su parte, al comparar con los asalariados, se encuentra que el 82,9 % y el 84,0 % cotizaba en el sistema previsional y en salud respectivamente¹⁴.

Adicionalmente, como se muestra en la tabla 4, el porcentaje de los dueños de empresas que no realizan ningún tipo de cotización es mayor para las empresas que no tienen ningún trabajador contratado.

La baja cobertura de seguridad social encontrada en el segmento de microemprendedores indica una baja

¹⁴Fuente: Encuesta Nacional de Empleo del INE (trimestre móvil mayo-julio 2017)

Tabla 4: Porcentaje de los dueños de empresas que cotizan en el sistema de seguridad social según el número de trabajadores de la empresa

Cotización	EME 4 - 2015			EME 5 - 2017		
	Con trab.	Sin trab.	Total	Con trab.	Sin trab.	Total
Cotiza	58,9 %	42,7 %	47,0 %	53,6 %	35,6 %	41,4 %
No cotiza	41,1 %	57,3 %	53,0 %	46,4 %	64,4 %	58,6 %
Total	468.564	1.309.658	1.778.222	635.642	1.347.751	1.983.392

Fuente: Elaboración propia en base a EME 4 y EME 5.

calidad laboral del empleo generado, pues más de la mitad de los dueños de las microempresas no accede a los beneficios del sistema. Cabe notar que el análisis realizado respecto a este aspecto solo considera a los dueños de las empresas (autoempleo) y no a sus trabajadores por la disponibilidad de información de la EME.

3.3.2. Jornada Laboral

Otro aspecto no económico para medir la calidad del empleo generado por el microemprendimiento en Chile corresponde al tipo de jornada laboral, es decir, la cantidad de horas a la semana que se dedica al trabajo. Se identifica un trade-off entre la posibilidad de obtener un mayor ingreso (jornada completa) y una mayor flexibilidad para realizar actividades complementarias o labores del hogar (jornada parcial o intermedia).

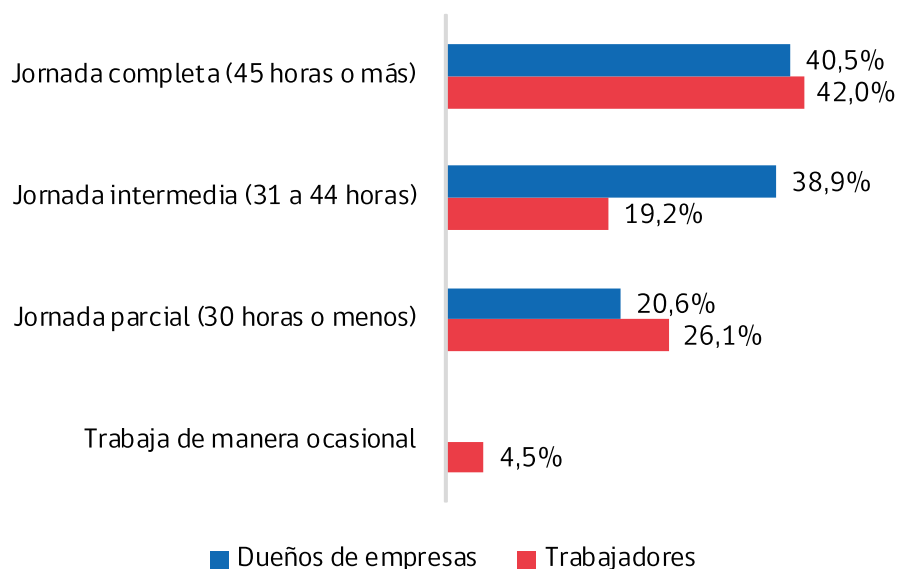
Por un lado, una jornada laboral parcial (30 horas o menos) o intermedia (31 a 44 horas) puede ser valorada en la medida en que otorga mayor flexibilidad al trabajador para la realización de un actividades complementarias o labores del hogar. Entre los principales beneficios de ser independiente identificados por los microemprendedores en la EME 5 se encuentran la posibilidad de ajustar las horas trabajadas según haya más o menos trabajo (23,9 %) y la posibilidad de realizar tareas domésticas y/o cuidado de niños y adultos mayores en el hogar (9,6 %). Si se separa por sexo, se encuentra que este segundo beneficio es el más relevante para las mujeres dueñas de las empresas (37,5 %). Por su parte, se encuentra que solo un 15,7 % de los microemprendedores cuenta con una actividad económica complementaria a su negocio.

Por el otro lado, una jornada laboral completa (45 horas o más) se relaciona con una mayor calidad laboral en la medida que permite a la persona alcanzar un mayor nivel de ingreso. Como se encontró anteriormente, los ingresos generados por los dueños de las empresas y sus trabajadores son relativamente bajos¹⁵ por lo que más horas de trabajo a la semana se pueden relacionar con un mayor salario que puede resultar beneficioso para el trabajador.

En la figura 15 se puede ver el 40,5 % de los dueños de las empresas trabaja 45 horas semanales o más, el 38,9 % trabaja entre 31 y 44 horas semanales y el 20,6 % trabaja 30 horas o menos a las semana. En cuanto a los trabajadores de las empresas, el 42,0 % trabaja 45 horas o más, el 19,2 % trabaja entre 31 y 44 horas, el 26,1 % trabaja 30 horas o menos y el 4,5 % trabaja en la empresa solo de manera ocasional.

¹⁵Cuando tienen un salario asignado, la mediana es de \$275.000 para los trabajadores y de \$450.000 para los dueños. Respecto a las utilidades del negocio, el 48,8 % de los microemprendimientos genera ganancias de hasta \$257.000 mensuales.

Figura 15: Tipo de jornada laboral de los trabajadores contratados en los microemprendimientos



Fuente: Elaboración propia en base a EME 5.

3.3.3. Capacitación

La capacitación es una oportunidad de aprendizaje y de desarrollo profesional para los trabajadores, por lo que se relaciona con una mayor calidad laboral. Los trabajadores por cuenta propia tienen menor probabilidad de realizar capacitaciones formales, que los trabajadores de grandes empresas (Storey y Greene, 2010). Esto se debe en parte a que existe un porcentaje que se capacita informalmente en el trabajo, a que existe una menor disponibilidad de recursos y a que las microempresas ofrecen en general menores posibilidades de desarrollo de carrera.

En la EME 5 se encuentra que el 20,5 % de los dueños de las empresas (autoempleo) se ha capacitado en los últimos 5 años. Por su parte, en la EME 4 de 2015 este porcentaje correspondió al 21,2 %.

Si separamos las empresas en dos grupos: aquellas sin trabajadores contratados y aquellas que contratan uno o más trabajadores, se puede ver que los dueños de empresas con empleados tienen una mayor tasa de capacitación. Esto se debe probablemente a que las empresas con empleados cuentan con mayores ingresos y mayor estabilidad ¹⁶.

¹⁶Respecto a los trabajadores, en la EME no hay información disponible sobre capacitación, por lo que se dejan fuera del análisis.

Figura 16: Porcentaje de dueños de las empresas que acceden a capacitaciones según el número de trabajadores que tienen contratado



Fuente: Elaboración propia en base a EME 5.

3.3.4. Lugar físico en que se desarrolla el negocio

Finalmente, el lugar en que se desarrolla la actividad económica se relaciona directamente con la calidad del empleo. El lugar de trabajo requiere contar condiciones sanitarias y ambientales adecuadas que minimicen la existencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asegurando la salud y seguridad de los empleados.

De los posibles lugares de trabajo identificados en la EME 5, se puede suponer que la casa o negocio del cliente y la calle o espacio público cumplen en menor medida con las condiciones sanitarias y de seguridad óptimas. Por el contrario, probablemente los lugares que han sido mejor acondicionados para el trabajo son las instalaciones u oficinas fuera de la vivienda y la vivienda con una instalación especial.

Nuevamente, si separamos las empresas en dos grupos: aquellas sin trabajadores contratados y aquellas que contratan uno o más trabajadores, se encuentran diferencias en cuanto a los lugares en que se desarrollan los negocios (figuras 17 y 18). Se puede ver que, las empresas que contratan trabajadores se ubican en lugares más adecuados para el trabajo.

Figura 17: Empresas sin trabajadores

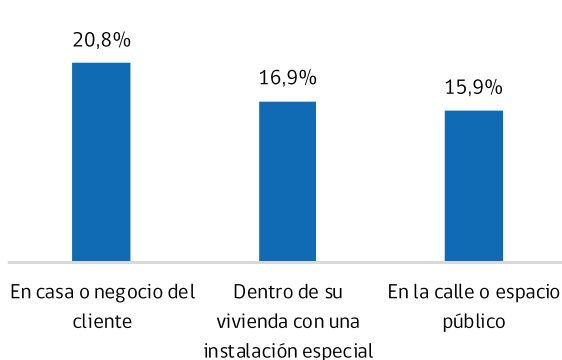
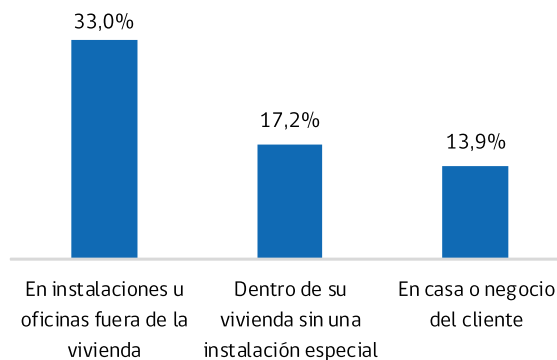


Figura 18: Empresas con 1 o más trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EME 5.

4. Conclusiones

El objetivo de este informe es la caracterización del empleo de los microemprendimientos en Chile. De esta manera, se busca entregar información relevante para la elaboración de políticas públicas de apoyo al microemprendimiento, que sea de utilidad para actores del sector público, sector privado, sociedad civil y de la academia.

Los resultados de la Encuesta de Microemprendimiento (EME) presentados en el informe permiten visibilizar la importancia del microemprendimiento en Chile como una fuente de trabajo y un motor de crecimiento económico. Se observa que al año 2017, año de levantamiento de información de la EME 5, los microemprendimientos crearon 3.292.696 puestos de trabajo. De ellos un 60,5 % son dueños de microempresas (empleadores y trabajadores por cuenta propia), mientras el resto son los trabajadores de éstos negocios. En la EME 4 (año 2015) los microemprendimientos generaron 2.958.113 puestos de trabajo.

Además, se destaca la marcada presencia regional, donde el 60,2 % del empleo de los microemprendimientos pertenece a regiones y el 39,8 % a la Región Metropolitana. Esto significa que el apoyo al emprendimiento es una oportunidad de fortalecer la economía y estimular el crecimiento con un impacto a nivel regional.

Respecto a las diferencias entre los microemprendimientos según el sexo del dueño, en el agregado el 64,2 % del empleo proviene de microemprendimientos de hombres y un 35,2 % de los de mujeres.

La capacidad de crecer de los microemprendimientos es una medida para identificar el grado de dinámica empresarial que tienen este tipo de empresas. En la EME 5 un 18,4 % de los microemprendimientos aumentó su número de trabajadores desde que empezó al momento de ser encuestado. En la EME 4 este resultado fue 16,8 %.

Para evaluar la calidad de los trabajos creados por los microemprendimientos, tanto para la categoría dueños de empresas (autoempleo) como los trabajadores que emplean estas mismas, se usó una metodología propuesta por la OCDE (2017) que analiza el empleo en torno a tres ejes: ganancias económicas, estabilidad laboral y calidad del entorno del trabajo.

Sobre los principales resultados de la calidad del trabajo se encontró, primero, que de todos los puestos de trabajo creados por los microemprendimientos, un 20,2 % tiene un salario fijo asignado. En el caso de los dueños de microempresas esta cifra cae a 11,4 %, mientras los trabajadores de estas empresas es 33,7 %.

Segundo, desde la perspectiva de la formalidad, los microemprendimientos que no tienen trabajadores un 37,0 % está formalizado, mientras que aquellos con 6 a 10 trabajadores un 97,3 %.

Tercero, el porcentaje de los dueños de empresas que no realizan ningún tipo de cotización es mayor para las empresas que no tienen ningún trabajador contratado. Un 35,6 % de los dueños de una microempresa que no tiene trabajadores cotiza, mientras que en aquellos que tienen 1 o más trabajadores un 53,6 %.

La baja cobertura de seguridad social encontrada en el segmento de microemprendedores indica una baja calidad laboral del empleo generado, pues más de la mitad de los dueños de las microempresas no accede a los beneficios del sistema.

5. Referencias

- Cabral, L. (1995). Sunk costs, firm size and firm growth. *Journal of Industrial Economics*, Wiley Blackwell, vol. 43(2), p.p. 161-72, Junio.
- Cabral, L., y Mata, J. (2003). On the evolution of the firm size distribution: Fact and theory. *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 93(4), pages 1075-1090, September.
- GEM. (2017). Reporte nacional de Chile 2017.
- Gindling, T. H., y Newhouse, D. (2013). Self-employment in the developing world. Background paper for the world development report 2013.
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile. (2018). El microemprendimiento en Chile.
- OCDE. (2017). Is self-employment quality work? *The Missing Entrepreneurs 2017: Policies for Inclusive Entrepreneurship*, OECD Publishing, Paris.
- Storey, D. J., y Greene, F. J. (2010). *Small business and entrepreneurship*. Financial Times Prentice Hall.

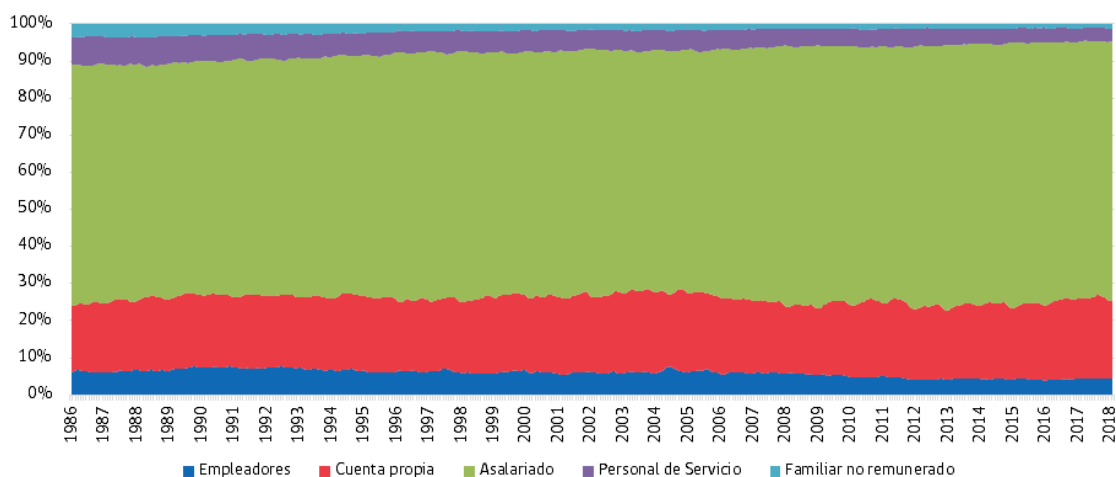
Anexos

A. Evolución del empleo y la composición según categorías laborales en Chile

Desde una perspectiva histórica la composición de trabajadores por cuenta propia no ha cambiado sustancialmente en los últimos 30 años en Chile. Por ejemplo, en el año 1988 trimestre marzo-mayo un 20,0 % eran trabajadores por cuenta propia, en el mismo trimestre año 1998 19,6 %, año 2008 mismo trimestre 18,5 %. Estas composiciones se pueden apreciar en la figura 19. En este sentido todavía falta para acercarse a los niveles de países de ingresos altos donde los trabajadores por cuenta propia solo representan el 9,3 % del empleo (tabla 1).

En la figura 19 a su vez se puede observar que efectivamente la masa de asalariados ha ido aumentando en composición en Chile pasando desde un 66,2 % en 1988 marzo-mayo a un 69,4 % en mismo trimestre 2017, pero todavía muy lejano al 85,9 % de los países de ingresos altos, situándose más bien en los niveles de países de ingresos medio-altos. Este aumento ha venido de la mano de una reducción de las categorías laborales empleadores, familiar no remunerado y personal de servicio. Estas dos últimas han tenido las mayores caídas. Las variaciones que ha sufrido cada categoría laboral se pueden apreciar en la figura 20 donde se observa la diferencia porcentual de cada trimestre respecto al trimestre diciembre-febrero 1986. Como se ve las dos categorías que más han aumentado son asalariados y trabajadores por cuenta propia.

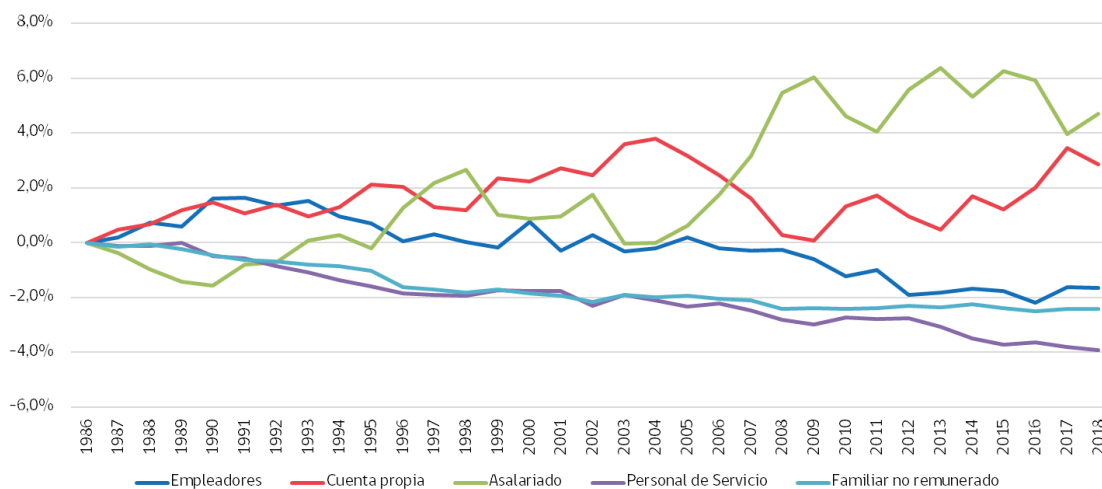
Figura 19: Composición del empleo por categoría laboral en Chile, 1986-2018



Fuente: Elaboración propia en base a ENE.

Para el caso de empleadores ha variado un poco respecto a los últimos 30 años, ya que en el trimestre marzo-mayo 1988 éstos representaban el 6,3 %, por lo que a diferencia de la evidencia, los empleadores en Chile han caído a medida que el país ha crecido. Esto último se puede apreciar tanto en la figura 19 como en la figura 20.

Figura 20: Variación en la composición de cada categoría laboral respecto a composición año 1986 trim dic-feb, 1986-2018



Fuente: Elaboración propia en base a ENE.

B. Ficha técnica EME 5

La encuesta ha sido elaborada en conjunto por el Instituto Nacional de Estadísticas y Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. El marco muestral de la encuesta está compuesto por las personas que en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del trimestre marzo-mayo del año 2017 se clasificaron como trabajadores por cuenta propia o empleadores con hasta 10 trabajadores (incluyendo al dueño), por esta razón la encuesta sigue un proceso bifásico (dos fases), considerando un levantamiento aleatorio, a partir de la muestra obtenida en la ENE.

Del marco muestral anterior se seleccionó una muestra de 8.199 viviendas, en las cuales residía al menos un trabajador independiente, lo que dio paso a una muestra final de 8.820 trabajadores independientes seleccionados. Esta muestra se levantó durante tres meses. La encuesta tiene representatividad a nivel nacional y regional.

- **Formato:** Presencial al informante directo, múltiples visitas de ser necesario.
- **Alcance:** Nacional.
- **Representatividad:** Nacional y regional.
- **Institución a cargo:** Instituto Nacional de Estadísticas (INE) es el encargado del diseño muestral y del levantamiento de la encuesta.
- **Fecha de la encuesta:** Trimestre mayo-julio 2017.
- **Período de expansión:** Trimestre marzo-mayo 2017, más ajuste poblacional
- **Población objetivo:** 1.992.578 trabajadores por cuenta propia o empleadores con hasta 10 trabajadores (incluyendo al dueño), que residen en viviendas particulares ocupadas del territorio nacional.

- **Total independientes:** 7.122.
- **Error muestral absoluto:** 1,17 %.
- **Nivel de confianza:** 95 %.

Respecto a algunas consideraciones de representatividad, en relación al factor de expansión, lo siguiente:

- Para una medición óptima sobre la generación de empleo de los microemprendimientos de la EME se requiere realizar un ajuste a los factores de expansión de la EME. El problema surge porque existe la probabilidad de que existan socios dueños de una unidad económica que residen en más de una vivienda y que, por lo tanto, se podrían estar contabilizando doblemente en la EME. Si bien son muy pocos los microempresarios que tienen socios, es necesario calibrar los factores de expansión considerando estas probabilidades para así no sobreestimar la generación de empleo en la EME.
- Con el objeto de permitir comparabilidad estadística y conceptual de los resultados generados a partir de la EME 4 y 5, se realizó un proceso de recálculo de factores de expansión de la 4 versión. Esto redujo el universo de la EME 4 pasando de 1.865.860 a 1.812.708.

Jefe División

Rodrigo Krell

rkrell@economia.cl

Asesores

Carolina Calvo

ccalvo@economia.cl

Miguel Jara

mjara@economia.cl

Eduardo Jiménez

ejimenez@economia.cl

Sandra Peralta

speraltaa@economia.cl

Tomás Schuster

tschuster@economia.cl