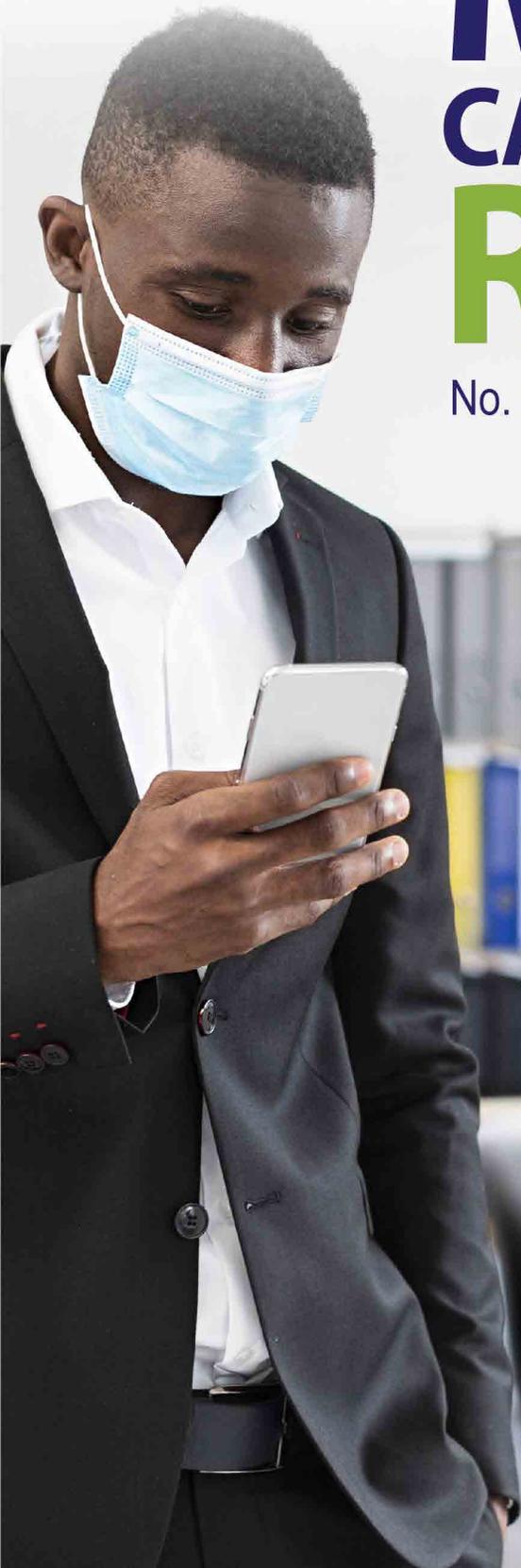


# MIPYMES, CAMINO A LA NUEVA REALIDAD

No. 9 - Agosto 2020



# **Bitácora** **Económica**

**BITÁCORA ECONÓMICA**  
No. 9 – Agosto 2020 – Barranquilla

**ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE LAS MICRO,  
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS ©**

Dirección General  
**ROSMERY QUINTERO CASTRO**

Editor en Jefe  
**EDGAR QUIÑONEZ RIZO**

Analistas  
**DERLIS ESTRUEN LAMBRANO**  
**JUAN HOYOS GUTIÉRREZ**

Directora de Arte  
**CAROLINA CASTRO VILORIA**

Asesores temáticos  
**OSIRIS MERIÑO GARCÍA**

Difusión  
**COORDINACIÓN DE COMUNICACIONES**

**ISSN: 2619 – 1695**

**estudioeconomicos@acopiatlantico.com**  
**www.acopi.org.co**



Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

# Contenido

Notas de dirección

Pág. 3

## MISIÓN DE EMPLEO

Ángel Custodio Cabrera, Ministro de Trabajo.

Pág. 8

## EL MUNDO DEL TRABAJO FRENTE A LA COVID-19

Alberto Echavarría, Representante de Colombia ante la OIT  
Vicepresidente Jurídico de la ANDI.

Pág. 12

## TELETRABAJO – TRABAJO EN CASA

GESTIÓN DE EFECTIVIDAD EN LA EMPRESA  
BUSINESS LEGAL, Equipo técnico de la firma BL.

Pág. 16

## LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL:

UNA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Germán Rueda, Viceministro De Economía Digital - Ministerio TIC

Pág. 20

## LA IMPORTANCIA DE ELABORAR UN BUEN PLAN DE

REACTIVACIÓN ECONÓMICA PARA SUPERAR LA CRISIS COVID-19

Domingo García Pérez De Lema, Director de Faedpyme  
Universidad Politécnica de Cartagena (España)

Pág. 23

## ENCUESTA DE DESEMPEÑO EMPRESARIAL

2do trimestre del 2020

Pág. 28

# NOTAS DE DIRECCIÓN



## ROSMERY QUINTERO CASTRO

*Presidenta Ejecutiva Nacional de ACOPI*

**D**esde antes de la pandemia, las MiPymes venían mostrando una baja dinámica en los indicadores de producción, ventas, generación de empleo, inversión y exportaciones; relacionados con una estructura laboral compleja, alto nivel de informalidad, bajo nivel de productividad, poca absorción de tecnología y una estructura fiscal que, a pesar de los ajustes en beneficio de las MiPymes, aún sigue siendo de complejo cumplimiento. (Encuesta de Desempeño Empresarial – EDE, ACOPI; Costos no salariales, ACOPI - ANIF)

Durante la pandemia, el segmento MiPyme se enfrenta a cierres totales en la mayoría de las actividades, lo que genera un detrimento en sus ingresos, poca rotación de la cartera, contracción de oferta y demanda, sumado a un alto nivel de incertidumbre propia de la complejidad de un hecho fortuito sin precedentes como la pandemia. Así mismo, en el 2020 se alcanzaron los por-

centajes más bajos en generación de empleo por parte de las MiPymes, pasando de un promedio de 20% en el 2019 a un 10% en el primer trimestre y 14% en el segundo trimestre del presente año; a pesar del valioso esfuerzo realizado por la MiPymes por mantener el empleo, haciendo uso de las diferentes ayudas que les ha brindado el Gobierno Nacional. No obstante, entre abril y junio más del 30% tuvo despidos o cancelación de contratos.

Por otro lado, el Gobierno Nacional a través de las dos declaratorias de emergencia social y económica y a solicitud de los gremios entre ellos ACOPI, quien ha jugado un papel relevante ante las diferentes instancias del legislativo y ejecutivo, presentando propuestas soportadas técnicamente que permitan proteger empleo y tejido empresarial, base de muchos de muchos decretos

que alivian las limitaciones económicas para responder a los compromisos laborales, fiscales y financieros entre otros. Algunos de las medidas han sido implementados con mayor prontitud y otras como el financiamiento de nómina e inyección de capital de trabajo a través de la banca de primer piso con garantías que oscilan entre un 70 y 90% emitidas por el fondo nacional de garantías no han sido otorgados a la velocidad que requiere el tejido empresarial MiPyme.

En la etapa de reactivación inteligente, con el liderazgo de la Vicepresidencia de República, MinCIT y MinSalud, se lograron obtener los protocolos correspondientes para activar gradualmente a los sectores, revisando la estructura de costos en la MiPymes la implementación de los mismos ha provocado un incremento de hasta el 30% de los costos mensuales en el 70% de las empresas que se derivan de la implementación de los protocolos de bioseguridad. Así

mismo, dos de cada tres de ellas han visto disminuidos sus ingresos en más del 75% por el cierre temporal o falta de demanda. Nos preocupa que solo 281.182 empresas han solicitado el reinicio de sus actividades de las cuales se le han autorizado la operación a 242.686, de un universo de más de 1.6 millones MiPymes (MinCIT, Confecámaras).

Si bien el Gobierno Nacional, con las limitaciones propias del país ha actuado en la dirección correcta, la nueva fase de la pandemia requiere profundizar en medidas ya existentes y crear un paquete de nuevos mecanismos. Por esto, desde ACOPI vemos la crisis sanitaria y económica, como una oportunidad para superar las debilidades estructurales y construir un modelo de desarrollo empresarial MiPyme que eleve los niveles de productividad, formalización, generación de empleos, internacionalización, apropiación de tecnología y modelos de innovación.

Para lograr esta transformación proponemos algunas líneas de acción:

### **1. Programa Fortalecimiento de clústeres empresariales y de conocimiento, para el desarrollo del comercio interregional:**

El Covid-19 ha interrumpido las cadenas globales de valor lo cual representa una oportunidad para los proveedores locales siempre y cuando puedan, competir con calidad, valor agregado y capacidad productiva; sin embargo, de acuerdo a los resultados de la EDIT 2017-2018, realizada por el DANE a 7.529 empresas

manufactureras, sólo el 20,8% de éstas se consideraba innovadora, en sentido estricto (0,1%) en sentido amplio (20,7%).

Por esto, planteamos por medio de este programa lograr: a. El Aprovechamiento de los acuerdos existentes a nivel de

cooperación técnica y científica como la Alianza del Pacífico y la Comunidad Andina de Naciones. b. Mejora en productos y procesos, por las interacciones entre empresas, proveedores y el ecosistema de ciencia, tecnología e innovación. c. Fortalecer la estructura de clús-

ter, con focalización de estrategias que permitan aprovechar las capacidades productivas y tecnológicas de los mismos, en búsqueda de nuevos mercados. d. implementar un modelo de sustitución inteligente de importaciones

## 2. Programa de aceleración de formalización empresarial:

Es imperativo trabajar en la formalización de las microempresas, donde la proliferación de la informalidad afecta la consolidación de las empresas formales, debido a la competencia desleal. Además, la atención de la población vulnerable que se mueve en la informalidad, demanda del Estado amplios recursos, que se incrementan a través de los programas sociales y no redundan efectivamente en la superación de esas brechas sociales, y representa un gasto cercano al 12% del PIB, cifra que casi iguala el valor de recaudo de impuestos. Por esto, proponemos trabajar por la aceleración de la formalización empresarial y laboral

mediante la articulación de la oferta pública con la capacidad instalada en el sector privado, a través de una ruta que incluya servicios de desarrollo empresarial por parte de los gremios, y cofinanciación y subsidios sociales por parte del Estado en tres líneas de acción: a. Fortalecimiento al Régimen Simple de Tributación- RST (16.000 empresas registradas). b. Formalización, reclasificación y régimen de prestaciones diferenciales para las microempresas (de 1 a 10 empleados) y del trabajo autónomo o por cuenta propia, y c. Subsidios sociales condicionados.

## 3. Compras públicas como mecanismo de reactivación económica en las MIPY-MES colombianas

De acuerdo a cifras entregadas por la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, el Estado colombiano es un gran consumidor de bienes y servicios del sector priva-

do, ya que en promedio se gastan unos 130 billones de pesos anuales, representando el 15% del PIB. Sin embargo, de acuerdo a un estudio realizado por ACOPI en 2018, sólo el 15,5% de las

MiPymes encuestadas habían logrado participar en los procesos de Compras públicas entre 2016 y 2018, de las cuales, sólo el 22,2% de ellas había conseguido un contrato.

Considerando, que las MiPymes son actores claves en la economía para crear nuevas oportunidades de empleo y reducir la pobreza en las regiones en las que se encuentran. Consideramos que se les debe garantizar el acceso efectivo a las compras públicas, estableciendo una

participación gradual de este segmento en las compras públicas del orden local y nacional, iniciando en un 5% e ir aumentando cada año hasta llegar al 30%. De igual manera, se debe adoptar un sistema de indicadores que permitan el monitoreo y seguimiento de los procesos para verificar el cumplimiento de las metas de acceso, así como los pagos por parte de las entidades públicas no deben exceder los 60 días durante el primer año y 45 días a partir del segundo año de entrada en vigencia de Ley 2024 de 2020.

#### **4. Programa de acuerdos de equidad fiscal y mejora regulatoria territorial para la recuperación económica:**

Es necesario equiparar las cargas administrativas de la regulación a las empresas de sectores altamente impactados por la pandemia a nivel departamental, distrital y municipal durante los períodos fiscales 2020-2021 con el fin de generar liquidez a las empresas. En este sentido, para contribuir a la recuperación de las empresas localmente, los municipios y distritos deben presentar ante sus respectivos concejos, una propuesta de reducción de las tarifas para el Impuesto de Industria y Comercio (ICA), sobretasa bomberil y el impuesto predial unificado y crear exenciones por los periodos fiscales 2020-2021, por estos mismos impuestos, así como las tasas de avisos

y tableros y tasa ambiental, para los sectores de la economía que fueron más golpeados por la pandemia, entre los que tenemos: sector transporte, sector gimnasios, sector bares y restaurantes, salones de belleza, talleres de mecánica, concesionarios y mucho más, se debe hacer un estudio juicioso sector por sector y con datos suministrados por el DANE.

De igual manera, se debe reducir las tarifas de las estampillas pro cultura y pro adulto mayor, las cuales suman un 6% de las retenciones que les hacen a los contratos que se celebran con los entes territoriales.

## 5. Impulsar la Demanda Interna mediante el aumento del Gasto Público

La propagación del virus del COVID-19 ha sido más rápida en algunas ciudades del país frente a otras, razón por la cual los impactos en la economía y empleo también han sido diferentes. Esto, lleva a que la reactivación no debe quedar sólo en manos del Gobierno Nacional, ya que es necesario que desde las administraciones territoriales se busquen estrategias para dinamizar la economía y empleo en el ámbito local de acuerdo a sus propias necesidades (Galvis, D. & López, M., 2010).

Por lo anterior es necesario que las Alcaldías y Gobernaciones implementen estrategias para la creación de empleos transitorios, las cuales consisten en priorizar recursos propios para la aceleración de obras y compras públicas presupuestadas en sus planes de desarrollo territorial, garantizando que la contratación de la mano de obra sea local y que los insumos que se van a adquirir por los contratistas en su gran mayoría sean comprados a empresas locales.

De igual manera, se deben desarrollar programas sociales intensivos en mano

de obra a través de los cuales un gran número de personas realicen diferentes actividades en sus localidades, tales como aseo en parques, jornadas de cultura ciudadana, programas de apoyo a población especial, Jornadas de Alfabetización, etc., a través de estos, se busca generar ingresos a poblaciones vulnerables como jóvenes y mujeres, para que tengan soporte económico para demandar productos y servicios a nivel local.

Otra acción muy importante es sustituir la producción foránea que puede ser satisfecha a nivel local, a través de la implementación de campañas de consumo local y la transformación productiva de ciertos sectores que puedan sustituir la producción de bienes adquiridos fuera del territorio local, ya sea mediante la adquisición de bienes de capital que les permita producir más, mejor y a menor costo, logrando así que el mayor consumo interno sostenga la economía local, reduciendo el impacto que tiene la compra de producción foránea en la pérdida de empleo local tan delicada en este momento coyuntural.

# MISIÓN DE EMPLEO

Por: Ángel Custodio Cabrera  
Ministro De Trabajo



Foto tomada de: [mintrabajo.gov.co](http://mintrabajo.gov.co)

La Misión de Empleo es una iniciativa del Señor Presidente de la República que busca, en menos de un año, diseñar estrategias e instrumentos de política viables financiera y legalmente, orientados al mejoramiento del desempeño del mercado laboral y que se implementarán en el corto, mediano y largo plazo. Para avanzar en esta construcción se conformará un equipo de trabajo que tendrá un Jefe de Misión, un Consejo Asesor y Mesas temáticas de expertos que abordarán los temas priorizados para su análisis y posterior definición de propuestas de intervención. La secretaría técnica la asumiremos entre el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio del Trabajo.

El interés por desarrollar esta Misión nace ante el deterioro de indicadores en el mercado laboral. La tasa de desempleo anual (promedio 12 meses) registró su punto más bajo en 2015, con un valor de 8,9%, momento a partir del cual se ha incrementado de manera sostenida hasta alcanzar los dos dígitos en 2019 (10,5%). La última cifra en abril de 2020, del 18.5%, refleja el impacto de la pandemia del COVID-19. Este comportamiento contrasta con el crecimiento económico real en el mismo periodo, pues



si bien el ritmo de crecimiento real del Producto Interno Bruto (PIB) disminuyó continuamente desde el primer trimestre del 2014, hasta un nivel del 1% en el primer trimestre del 2017, esta tendencia se rever- só y aumentó sostenidamente hasta alcanzar 3,4% en el último trimestre del 2019. En otras palabras, aunque el PIB se venía recuperando sostenidamente desde el primer trimestre de 2017 hasta el momento de inicio de la emergencia sanitaria, esta recuperación no se vio acompañada de una disminución en la tasa de desempleo. Situación que genera múltiples interrogantes y desafíos.

Así mismo, en grupos poblacionales como

las mujeres y los jóvenes se tiene una mayor incidencia del desempleo durante estos periodos, aunque es en los jóvenes donde se presentan las tasas más altas y se presentó el mayor incremento entre 2015 y 2019, al pasar de 15,2% a 17,7%, esto sin tener en cuenta los efectos de la pandemia. Lo que llama la atención sobre la necesidad de definir políticas con enfoque poblacional y diferencial, para atender grupos con barreras de acceso.

El desarrollo de esta misión se hará bajo criterios de calidad técnica, pluralidad en la participación de actores, imparcialidad de los expertos invitados y buscará el consenso nacional. Como productos de esta

misión esperamos tener un diagnóstico integral del mercado laboral del país, documentos de diagnóstico particular en cada mesa y finalmente los documentos de política pública, donde se plasmen las recomendaciones y propuestas de intervención en cada sector o línea temática. Se ha planteado un abanico de temas para abordar en la

Misión, esta propuesta se va a someter a retroalimentación por parte de diferentes sectores antes de entregar a los grupos de expertos, insumo que será de utilidad para lograr hacer un análisis a partir de la comprensión individual y colectiva de las realidades del mercado laboral colombiano.

### Los temas y subtemas que se han planteado y donde todos están invitados a aportar, son:

#### **Marco regulatorio e instituciones laborales, que incluye temas como:**

la evolución de diferentes modalidades de contratación, mecanismos de protección al cesante, protección social y formalidad laboral, contratos de prestación de servicios, regulación de nuevas modalidades contractuales.

#### **Inserción laboral, gestión del empleo y la productividad, esto aborda:**

movilidad laboral intra e interregional, desafíos del empleo por sectores como salud, agro, industria, comercio, servicios; productividad laboral, sectorial y por modalidades de trabajo (virtual, presencial).

#### **Formación para el trabajo y el desarrollo humano, en esta línea se hablará de:**

Pertinencia, calidad y evidencia sobre efectividad de la formación del talento humano, cambios en la demanda de habilidades y ocupaciones por parte del sector productivo, automatización y

cambio tecnológico, ¿Cómo mejorar la valoración de la formación para el trabajo en el entorno empresarial?

#### **Aspectos poblacionales y regionales, será fundamental definir:**

El cierre de brechas en poblaciones (jóvenes, mujeres, étnicos), desventajas en el mercado de trabajo por género, raza, etc., trabajo no remunerado en el hogar, análisis de habilidades: complementariedad vs sustitución de habilidades, ajuste de mercados locales a influjo migratorio.

#### **Aspectos macroeconómicos en el mercado laboral, tener una visión clara de:**

Las determinantes del desempleo, la participación laboral y la informalidad, los tipos de desempleo (estructural, cíclico, friccional), aspectos demográficos, impactos de choques macroeconómicos (tasa de cambio, tasa de interés, inflación, etc.), comportamiento de los factores de producción, impactos de reformas tributarias.

**No puede faltar en esta coyuntura un análisis de medidas para enfrentar los efectos del Coronavirus en el mercado laboral:** ¿Qué transformaciones debe tener el servicio público de empleo y el mecanismo de protección al cesante para atender en el corto plazo a los más afectados?, ¿Son viables programas de empleo en obras públicas para contener el desempleo? ¿Cuáles son las intervenciones que se debe realizar para reactivar la economía y la generación de empleo?

**Desde la demanda laboral, se ponen sobre la mesa interrogantes como:** ¿Es efectiva la intervención en variables macroeconómicas como la tasa de interés y la tasa de cambio para incentivar el empleo?, ¿Cómo afrontar el cambio tec-

nológico y la generación de empleo y su calidad (a propósito de fenómenos como las plataformas digitales) ?, ¿Cómo aumentar la formalidad? ¿Cuáles son y dónde aplicar las diferentes políticas activas del mercado laboral?

**Desde la Oferta laboral, algunos interrogantes son:** ¿Cuáles son las actuales tendencias demográficas y cómo es su efecto en la oferta laboral? Determinantes de la Participación laboral (de la mujer, jóvenes). ¿Por qué aumenta la inactividad?, ¿Cuál es el impacto de (y qué hacer con) la población migrante en el mercado laboral colombiano?, ¿Cuál es el nivel de cualificación de la oferta laboral de las diversas poblaciones activas?

Esperamos que esta discusión nos permita entender, de forma integral, el comportamiento de los diversos fenómenos e indicadores que tienen incidencia directa e indirecta en el mercado laboral colombiano, y a partir de la identificación y comprensión de los motivos por los cuales el desempleo ha venido aumentando, a pesar de diferentes esfuerzos por generar políticas que incenti-

ven la generación de puestos de trabajo, poder encontrar instrumentos efectivos, eficientes e innovadores, que nos lleven finalmente a cumplir un propósito y anhelo común, como es llevar nuestro país a los menores índices de desempleo posibles, un país con emprendimiento, equidad y legalidad.

# EL MUNDO DEL TRABAJO FRENTE A LA COVID-19

Por: Alberto Echavarría

Representante de Colombia ante la OIT  
Vicepresidente Jurídico de la ANDI



**E**n los últimos meses hemos presenciado una situación que difícilmente nos hubiéramos imaginado: el aislamiento en los hogares de casi la totalidad de la humanidad para preservar la vida y la salud, ante una pandemia.

Los efectos del COVID-19 han sido muy severos: además de la pérdida de vidas, las falencias en los sistemas de salud, la dificultad en la atención de los grupos más vulnerables, están las consecuencias económicas ante la parálisis de las transacciones mercantiles, la interrupción masiva de las actividades productivas, lo que, a su vez, ha causado profundas repercusiones en el empleo, los ingresos, el consumo y el bienestar general.

La OIT, ha estimado que, a nivel global, **436 millones empresas han suspendido o suspenderán sus actividades.** Desagregado por sectores, el comercio, la industria, los servicios y la actividad inmobiliaria serán las más afectadas con 232, 111, 51 y 42 millones respectivamente.

También la OIT, en su último informe del final de mayo de 2020, indicó que se ha presentado una disminución del 10,7% en la cantidad de horas de trabajo con respecto al último trimestre de 2019, lo que equivale a una afectación, aproximadamente, de **305 millones de puestos de trabajo a tiempo completo**.

La pandemia del COVID-19 ha llegado en un momento de **debilidad económica en la región de América Latina y el Caribe**: en los últimos años se ha registrado un deterioro del PIB per cápita, así como un aumento de la informalidad laboral, que alcanza ya al 56% de los trabajadores. **En Colombia** los datos más recientes, mues-

tran que **la tasa de desempleo ascendió en el comparativo anual Abril 2019/2020, de 10,3% a 19,8%, es decir, un incremento de 9,5 puntos porcentuales**. Ese alarmante resultado no logra recoger todo el impacto del COVID-19, puesto que, si una persona deja de trabajar y no puede hacer diligencias para buscar un nuevo empleo, se considera inactiva. La mejor medida para ver la situación es la variación en el número de ocupados. Estos, pasaron de 21,8 millones de personas en abril de 2019 a 16,5 millones en el mismo mes de 2020, es decir, **se presentó una caída en el empleo de 5,3 millones de personas (cerca del -25%)**.

El Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI - CESLA, determinó recientemente que el **44,7%** del empleo total en Colombia se encuentra en **alto riesgo de pérdida**, con mayor incidencia, por supuesto, en la población más vulnerable. Así, del informe presentado, se extrae que:

- El **70,7%** de los ocupados **informales** está en esa exposición, mientras que en los ocupados **formales** la cifra llega al **7,7%**;
- El **65,6%** de quienes devengan menos de 1 SMMLV están en muy alto riesgo frente a cerca de **20%** en los ocupados que ganan más de 1 SMMLV; y
- Mientras el **25,2%** de los ocupados con educación superior está en muy alto riesgo, esta misma cifra asciende a **52,2%**, para quienes tienen un nivel educativo inferior.

**Las empresas**, de diversos sectores, sean micro, pequeñas, medianas o grandes, se han visto **amenazadas en su funciona-**

**miento, liquidez y solvencia**, y millones de **trabajadores están expuestos a la pérdida de ingresos y al desempleo**.



Es crucial **sostener el aparato productivo** para la recuperación económica y social. De allí la importancia de fomentar **políticas de desarrollo productivo** que contribuyan a estabilizar la actividad económica y crear empleo, por medio de:

- **Políticas fiscales eficaces**, incluidas medidas de protección social, reducciones tributarias y para personas y empresas, en especial a las PYMES;
- **Políticas monetarias flexibles** orientadas a dar liquidez;
- **Políticas crediticias** que le den apoyo financiero **a las empresas**, especialmente las PYMES, y a los **consumidores** de bienes y servicios.

De acuerdo con los informes publicados por la OIT, se requieren medidas económicas y políticas rápidas y coordinadas a nivel nacional y mundial, dirigidas a:

- proteger la salud de los trabajadores y sus familias;
- medidas de apoyo económico a los trabajadores y empleadores;
- estimular la economía y la demanda laboral.

Finalmente, adquiere importancia máxima el **diálogo social** para la etapa de recuperación.

Es indispensable dejar el paradigma de la confrontación y pasar a un esquema constructivo de colaboración entre empresarios y trabajadores, tendiente a lograr mayor formalización laboral y tributaria, mediante la ampliación de cobertura del sistema de seguridad social integral y la simplificación de la legislación laboral e impositiva, incluyendo las nuevas formas de trabajo.

Todo lo anterior, por supuesto, respetando los beneficios económicos de los trabajadores y siempre bajo las premisas del trabajo decente y la empresa sostenible que pregona la OIT.

Aunque los Convenios internacionales del trabajo fueron redactados para atender situaciones ordinarias y no de crisis como la provocada por la pandemia del COVID-19, sí establece en algunos de ellos que, en caso de fuerza mayor, los Estados podrán modificar las normas internas con el objetivo de proteger los empleos, la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por lo anterior, hoy, más que nunca, resulta importante fortalecer el diálogo social como herramienta fundamental para la construcción de propuestas conjuntas entre trabaja-

dores, empleadores y Gobierno, con el fin de promover el crecimiento, la paz y el bienestar general.

Espacios de diálogo social como la Comisión de Concertación Nacional y las Subcomisiones Departamentales, deben ser consideradas como prioritarias para el análisis y generación de las medidas encaminadas a reactivar la economía y, con ello, la protección y mejora de los empleos.

**En conclusión,** es preciso, mantener el tejido empresarial y los empleos. Debemos afianzar el diálogo tripartito, despojarnos de prejuicios y tener mayor comprensión de la nueva realidad del mundo del trabajo. Así, permitir la existencia de un entramado normativo laboral e impositivo más simple, de mejor comprensión, aplicación y cobertura que impacte favorablemente el tránsito de la informalidad a la formalidad.



# TELETRABAJO - TRABAJO EN CASA

## GESTIÓN DE EFECTIVIDAD EN LA EMPRESA



Por: **BUSINESS LEGAL**  
*Equipo técnico de la firma BL*



**BL**  
BUSINESS LEGAL  
Derecho Corporativo y Estrategia

**E**stamos viviendo modificaciones esenciales en los patrones de consumo mundiales, en la forma como nos relacionamos, en los modelos de negocios de las empresas, pero sin duda también, en la modalidad en que nuestro talento humano desarrolla su trabajo. La forma

tradicional de presencialidad, está cediendo paso al teletrabajo, trabajo en casa y a diferentes modalidades de consecución de resultados y gestión del trabajo.

En el Teletrabajo los colaboradores pueden incluso concurrir en instantes o días a la oficina, y otros días trabajan desde la casa

o desde algún otro sitio remoto, pero sin perder la conexión (hiperconexión en nuestro tiempo) con la empresa y los clientes, incluso desde modalidad de sistemas móviles y sobre plataformas previstas para ello.

El Trabajo en casa, se presenta como la adecuación de las condiciones de trabajo en lugar distinto a la empresa: la casa del colaborador, en la cual éste concurre a los procesos de la empresa y se comunica de manera virtual en reuniones y comunicaciones digitales, cuando se le requiere, pero teniendo base su propio hogar.



En la forma en que se nos presenta esta modalidad de desarrollo del trabajo, resulta necesario para un directivo – empresario tener en cuenta algunas consideraciones no menores, que no pueden escapar de la planeación y solución, de manera que los resultados de la empresa no se vean afectados, mencionaremos algunos de tales aspectos:

Debemos tener en cuenta que no todas las personas son aptas para teletrabajar o trabajar en casa, debemos analizar los cargos y el perfil específico del talento humano que irá a desarrollar este tipo de trabajo para establecer la viabilidad del modelo, si la persona tiene competencias de autogestión, la disciplina, el compromiso, el enfoque de resultados y su tipo de personalidad que encaje con esta forma de trabajo, y también validar si tiene las com-

petencias digitales y de autogestión requeridas, y en tal evento, resulta necesario hacer los entrenamientos sobre la virtualidad, transformación digital y forma disruptiva de trabajar.

Pero además también, debemos cuestionarnos si cada puesto realmente puede desarrollar su tarea desde su casa exclusivamente, y si el mismo negocio lo permite que tal función opere de esa manera.

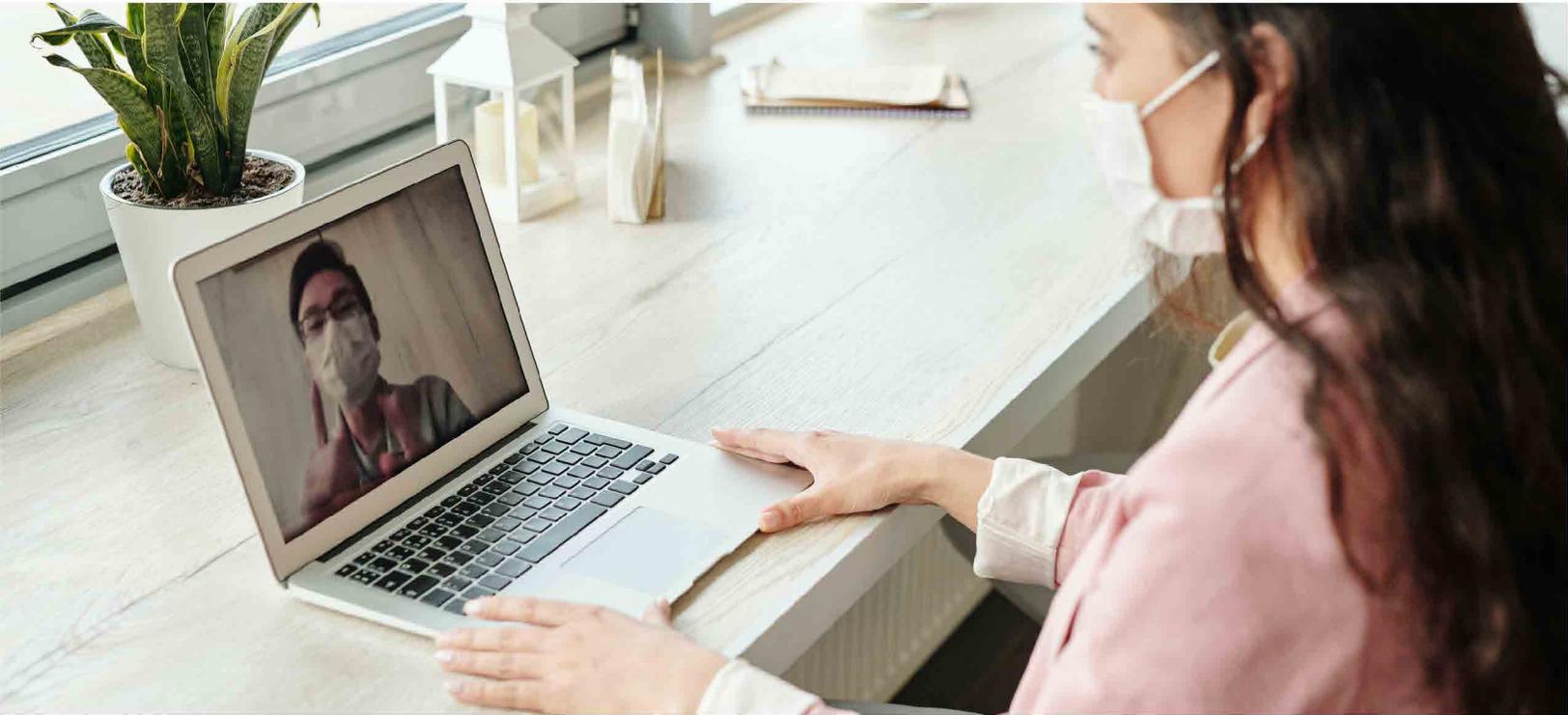
Aunque mucho defienden que con tal forma de trabajo se logra el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, y les puede asistir la razón, importante es adoptar mediciones de productividad para identificar que si ello funciona. Para teletrabajar es necesario establecer unas pautas reglamentarias, saber cómo se manejará las distracciones

en la casa, la concurrencia de desempeño laboral, en medio de los niños conectados estudiando virtualmente o jugando al lado, con los ruidos ambientales, charlas case- ras, asuntos de hogar, y los eventos case- ros que conviven con las reuniones virtua- les.

Debe adoptarse con claridad tiempos de entrega de trabajos a cada empleado, defi- nir un horario de trabajo fijo, establecerles objetivos cuantitativos específicos, indica- dores determinados, establecer los entre- gables concretos, incluso existen softwares de teletrabajo como EffiWork, que ofrecen indicadores de desempeño muy útiles para evaluar los resultados, hacer reuniones ma- tutinas para dar o recibir un breve resumen de los hitos y avances de las tareas y los proyectos, de manera que toda esta previ- sión se desprenda de un claro Balanced Score Card, que mida a cada colaborador en su desempeño, derivado de una planea- ción exhaustiva empresarial. Todo lo ante- rior nos enfrenta a una gestión al cambio y manera de orientación al resultado distinta a la tradicional.

Por otro lado, la empresa debe poder poseer el sistema de tecnología y conexión necesarios, brindar los equipos para el trabajo del colaborador en casa, y con dis- positivos corporativos, pues los equipos de casa generalmente suelen ser demasiado susceptibles a los programas maliciosos, y por lo tanto, no están a salvo del robo de datos, tener intranet, sistemas de seguridad y gobierno de información, y ojala poder cuidar los sistemas informáticos con encrip- tación del disco duro en los dispositivos cor- porativos, abordar cuestiones como el phi- shing y el pharming, notemos que la incerti- dumbre general al tratar con correos y sitios sospechosos, puede llevar a un manejo descuidado de la información en Internet, resulta entonces necesario poner sobre aviso a los colaboradores sobre la obliga- ción de usar los certificados SSL de las páginas web es de vital importancia, plata- formas como Slack permiten comunicarse y transferir archivos de forma individualizada o a través de canales con los equipos remo- tos y obtener feedback directo sobre el trabajo desarrollado, manejar para mayor eficiencia de trabajos en grupo, archivos





compartidos de desarrollo simultáneo, y tener de preferencia datos e información en la nube con seguridad, para permitir fluidamente el trabajo de todos.

No debe olvidarse el poder garantizar el sistema de conexión con internet ágil de los trabajadores en casa y de los teletrabajadores, algunos puestos requieren de una conexión segura a determinadas aplicaciones y necesitarán habilitar una red privada de conexión (VPN), habilitar las herramientas tecnológicas y canales de comunicación necesarios para el trabajo conectado y fluido, pudiéndose alternamente usarse para efectividad en comunicación las video-llamadas, chats en grupo, y para el control de procesos y objetivos, los planificadores digitales de tareas, herramientas adaptables que hacen seguimiento de tareas, de compromisos de reuniones.

Nos enfrentamos a un “nuevo normal” que además llegó para quedarse, las operaciones en “remoto” y a “la distancia” nos acompañarán por un buen tiempo, pero nuestra consigna empresarial no solo es vencer la dificultad económica que nos deja la pandemia, sino como los modelos digitales, la transformación digital nos reta a transformar nuestro propio modelo mental, para poder sobrevivir exitosamente en éste nuevo mundo virtual, teletrabajar y tener colaboradores en casa, es otro de los importantes retos.

# LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL: UNA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Por: **GERMÁN RUEDA**

*Viceministro De Economía Digital -  
Ministerio TIC*

**A**hora más que nunca, es de vital importancia que los líderes de las micro, pequeñas y medianas empresas del país aprovechen todas las herramientas que tienen a su alcance para lograr superar los retos que ha traído la emergencia sanitaria. Para todos es claro que la tecnología ha jugado un papel fundamental en permitir la continuidad de varias actividades de nuestras vidas en las áreas de salud, educación y comercio, entre muchas otras. Pero no todas las empresas estaban listas para este reto, no solo a nivel de tecnología sino a nivel cultural.

Para aprovechar las ventajas en productividad y competitividad que propicia la tecnología es necesario que los líderes de las empresas sean conscientes de que se requiere un cambio cultural dentro de sus organizaciones para realmente lograr cambios transformacionales, que solo son posi-





bles de la mano de sus equipos de colaboradores. Afortunadamente, las MiPymes del país cuentan con el apoyo del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -MinTIC-, en donde tenemos programas que buscan cerrar la brecha digital de todas las regiones del país, brindando oportunidades para todos los colombianos, llegando con mayor conectividad y con programas que buscan lograr la transformación digital de Colombia.

En materia de conectividad, el país cuenta con una muy buena infraestructura, que ya estamos ampliando dadas las necesidades de comunicación y conectividad a Internet. En MinTIC estamos trabajando en varios proyectos para lograr nuestras metas de conectividad en el corto, mediano y largo plazo. El pasado 5 de junio, por ejemplo, pusimos en marcha el plan “Ejecutando y Conectando”, que, como primera meta, instalará 300 nuevas Zonas Digitales en áreas rurales de 99 municipios y 19 departamentos de Colombia. Adicionalmente, con el proyecto “Hogares Conectados”, tenemos la meta de conectar a cerca de 500.000 hogares de bajos recursos del país, con tarifas asequibles a Internet. A la fecha se han conectado en todo el país 127.000 hogares. En total serán más de un millón de colombianos que podrán acceder a oportunidades de empleo, emprendimiento, capacitación, entretenimiento, trámites en línea y más, a través de Internet. También, en el 2020 se dará inicio al plan de “Centros Digitales” con el cual conectaremos 10.000 nuevos puntos comunitarios en los 32 departamentos, con internet gratuito 24/7

en sedes educativas y de salud hasta el año 2030.

**En materia de transformación digital, en MinTIC hemos intensificado los esfuerzos para ofrecer a empresarios y emprendedores programas especializados para ellos. En primer lugar, tenemos los “Centros de Transformación Digital Empresarial”, una estrategia de MinTIC e INNpulsa Colombia, en alianza con las principales cámaras de comercio y gremios del país, incluyendo ACOPI, que tienen como objetivo acompañar a los empresarios mediante asistencia técnica empresarial individual para que inicien su ruta hacia la transformación digital.**

En agosto estaremos inaugurando los primeros 14 Centros, de una meta total para 2020 de 24 Centros en todo el país. En estos Centros las MiPymes podrán recibir asistencia personalizada y gratuita para trazar una hoja de ruta hacia su propia transformación digital.

En segundo lugar, tenemos el comercio electrónico, que se ha establecido como un mecanismo idóneo para que las empresas integren los canales digitales a su estrategia comercial. Con el “Plan de Digitalización de MiPymes” las empresas que no tienen contacto digital puedan establecer su presencia en la web de manera gratuita, a través de la creación de páginas web y georreferenciación en Google Maps. Adicionalmente, el MinTIC está preparando el lanza-

miento de sus programas “Tiendas Virtuales” y “Vende en Línea”, orientados a personas naturales y empresas que están listas para iniciar la comercialización de sus bienes y servicios a través del comercio digital, mediante la venta a través de sus propias tiendas en línea, de “Marketplace”, e incluso de redes sociales.

Adicionalmente, para los empresarios que están más avanzados en su transformación digital, este año lanzaremos el programa “TecnoLab”, con el cual dejaremos capacidad instalada en las empresas para la formulación de proyectos de I+D+i en tecnologías avanzadas, usando las metodologías de MGA y Gerencia de Proyectos. También hemos dispuesto una plataforma de contenido educativo para desarrollo del talento empresarial, accesible gratuitamente en [www.empresariodigital.gov.co](http://www.empresariodigital.gov.co).

En conclusión, las MiPymes tienen en MinTIC un aliado que ofrece programas y herramientas útiles para que los empresarios tengan oportunidades de fortalecer sus modelos de negocios, de optimizar sus procesos, de reducir sus costos, de abrir nuevos canales de ventas, y de capacitar a su talento humano. Este apoyo del gobierno, acompañando de un esfuerzo estratégico, operacional y táctico por parte de los empresarios y sus equipos, va a permitir lograr no solamente una transformación digital, sino una transformación cultural, que nos permitirá a todos como país salir delante de los retos presentados por la pandemia y estar preparados para lo que se nos presente a futuro.

# LA IMPORTANCIA DE ELABORAR UN BUEN PLAN DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA

## PARA SUPERAR LA CRISIS COVID-19



(foto gentileza del portal web PUCP)

**Por: Domingo García Pérez De Lema**  
*Director de Faedpyme*  
*Universidad Politécnica de Cartagena*  
*(España)*

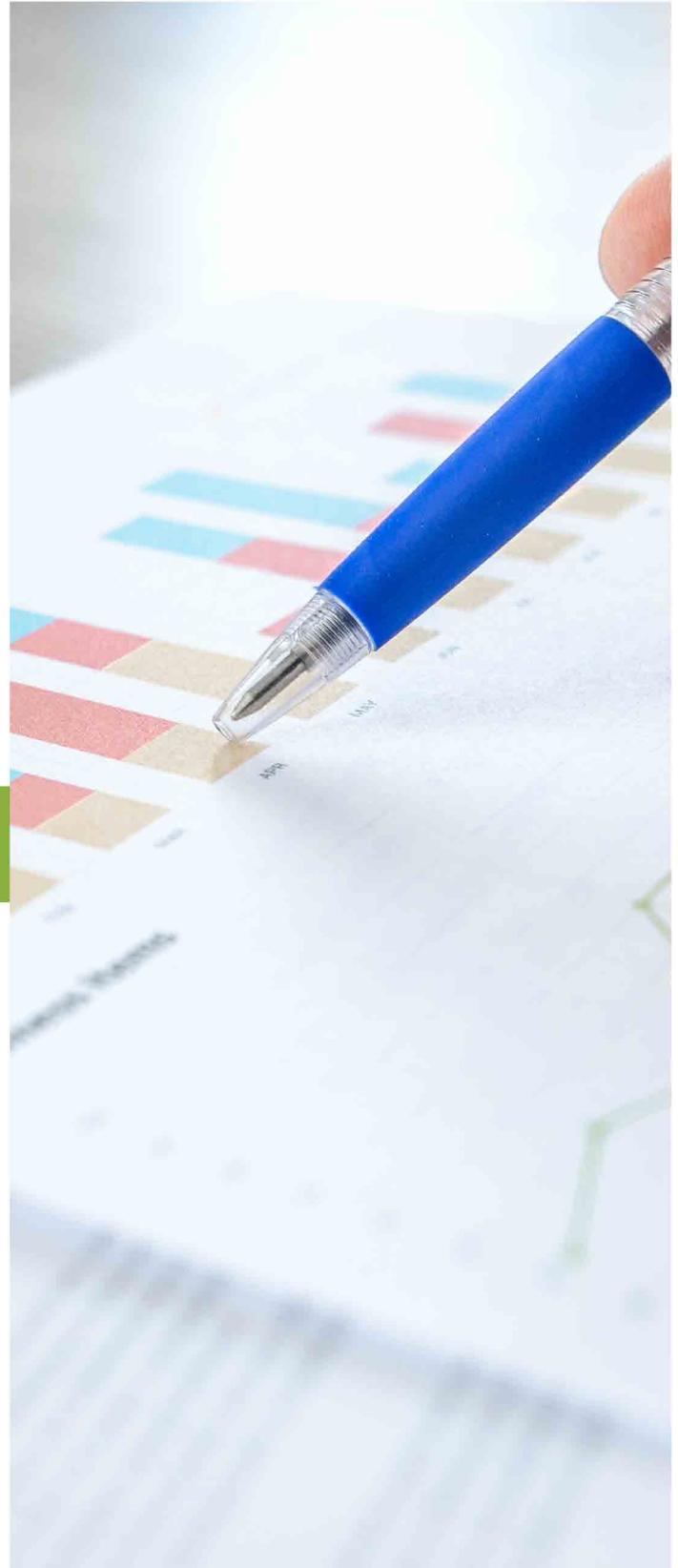
**E**l COVID-19 ha generado un fuerte impacto sanitario, social y económico en el mundo. Muchas empresas se han visto golpeadas por la crisis sanitaria y han surgido fuertes tensiones que pueden limitar su competitividad y su supervivencia. Como consecuencia de esta inesperada crisis se ha producido un shock en la oferta en las cadenas de suministro y un shock en la demanda provocado por un menor consumo que ha conllevado a una disminución de los ingresos en las empresas. Todo esto ha propiciado una reducción de la actividad productiva que se ha dejado notar muy negativamente en el mercado de trabajo, incrementándose el desempleo.

En la actualidad muchos gobiernos (nacionales, regionales y municipales) están trabajando activamente junto a las organizaciones empresariales y los representantes sindicales con el objetivo de establecer estrategias de reactivación económica para tratar de mitigar los impactos que a corto y largo plazo generará la crisis COVID-19.

Numerosas instituciones y consultoras especializadas están desarrollando metodologías de trabajo para ayudar a gestionar estos planes de reactivación. Para gestionar la crisis, las estrategias deberían abordar tanto políticas inmediatas en el corto plazo, como políticas a medio y largo plazo que marquen el camino hacia una recuperación fuerte y sostenible (Banco Mundial, 2020). Es necesario proteger las fuentes estratégicas de empleo, evitar una crisis financiera y gestionar eficientemente los recursos para ayudar a impulsar la economía. Las regiones deben tratar de recuperar su agenda de desarrollo, con el empleo y la transformación económica como pilares fundamentales (Banco Mundial, 2020).

### ¿Cómo llevar a cabo un plan de reactivación?

Una primera premisa es que **resultará imprescindible la colaboración de todos los agentes económicos y sociales implicados**. Esta Estrategia de Reactivación postcovid-19 debe tener como prioridad **proteger a personas y familias, así como estimular el empleo y la economía** para que nadie se quede atrás en la recuperación económica. Dado el complejo escenario en el que se enmarca la crisis COVID-19, es necesario asentar una metodología de trabajo que sustente las pautas a seguir en la elaboración de un plan de reactivación. Para ello debemos considerar los siguientes aspectos:



## Revisión de la literatura y de otros planes de reactivación

En un corto plazo de tiempo, un gran número de instituciones y consultoras especializadas han realizado estudios relevantes de como impactará la crisis covid-19 en la economía. A estos trabajos se han unido los realizados desde la comunidad académica y departamentos de estudio de diversas organizaciones que han reaccionado favorablemente a la solicitud de colabora-

ción para apoyar la toma de decisiones de los agentes públicos y sociales. Un análisis detenido de todas estas fuentes de información ayudará a planificar, en particular, las fases previas para desarrollar metodologías de trabajo para formular estrategias de reactivación. A modo de ejemplo destacar los trabajos de Boston Consulting Group (2020), Deloitte (2020) y PWC (2020).

## Determinar los escenarios de reactivación

Las medidas a proponer deben estar cohesionadas en un contexto a medio y largo plazo para que puedan tener una mayor efectividad. En este sentido es necesario establecer un programa de medidas por fases. **En una fase inicial**, donde el objetivo es controlar la emergencia sanitaria, social y económica que se deriva del COVID-19, y que debe incluir las medidas necesarias para salvar vidas, proteger a las personas más vulnerables, y tomar las medidas más urgentes en materia de liquidez y apoyo al sector empresarial para minimizar el impacto de la crisis en el tejido productivo y en el mercado de trabajo. **En una segunda fase**, encontrar vías para reiniciar la economía y apoyar medidas urgentes para

sentar las bases de la recuperación. Para ello será necesario establecer medidas legislativas, fiscales, tributarias, presupuestarias, de inversión, de agilización burocrática y financieras para apoyar a las empresas y lograr que vuelvan a crear empleos cuanto antes. Además de garantizar el funcionamiento de los servicios públicos y la protección a las familias y colectivos más vulnerables. **En una tercera fase**, una vez superada totalmente la crisis sanitaria y la economía reactivada, las estrategias deben ir orientadas a estimular un crecimiento económico regional que implique un cambio de modelo hacia una economía más sostenible y basada en el capital humano y el conocimiento.

## Conocer el grado de vulnerabilidad de los sectores del tejido empresarial

La estructura productiva condiciona la magnitud de los impactos estimados, siendo los sectores relacionados con la hostelería, el turismo y el comercio minorista los que experimentarían las mayores caídas. Existen diferentes estudios nacionales e internacionales que evalúan el impacto sectorial considerando diferentes vulnerabilidades. El clima actual implica un aumento en el riesgo de crédito para la mayoría de los sec-

tores. Existen diferentes estudios que analizan la vulnerabilidad de los sectores según el impacto del COVID-19. A partir de estos estudios y de las principales estadísticas económicas regionales se deberá establecer el criterio para la clasificación de los sectores en función de su vulnerabilidad frente a la crisis COVID-19. Y será necesario establecer planes de reactivación específicos para cada sector.

## Estimar la necesidad de recursos para impulsar la economía

Para establecer los diferentes programas de actuación es conveniente conocer cuántos recursos (financieros, humanos, tecno-

lógicos, etc.) se necesitan para poder llevarlos a cabo.

## Estimar los recursos disponibles

Para llevar a cabo la Estrategia de Reactivación será necesario un esfuerzo presupuestario adicional importante. Es preciso conocer con exactitud los recursos actuales disponibles que estén operativos para el Plan de Reactivación, así como estimar las posibilidades de obtención de nuevos recur-

sos. La disponibilidad de recursos dependerá tanto de los esfuerzos públicos como del sector privado. No solo se requieren acciones del sector público, se necesita también la participación del sector privado tanto en la contingencia actual como en el futuro inmediato.

## Establecer criterios de asignación de recursos a los diferentes programas

Establecer los criterios de asignación de los recursos es una tarea extremadamente compleja (CaixaBank Research, 2020). Una vez resuelta y/o encaminada la crisis sanitaria y social, las estrategias deben poner su foco en la empresa para la recuperación económica. Conservar las empresas y apoyar el empleo serán objetivos primordia-

les. La asignación de recursos deberá ser flexible y revisable en función de los recursos disponibles y la urgencia de las medidas. Estamos ante un momento en el que se deben tomar decisiones rápidamente; lo que se decida tendrá importantes consecuencias en el futuro (BBVA Research, 2020).

## REFERENCIAS

Banco Mundial, 2020: La economía en los tiempos del Covid-19.

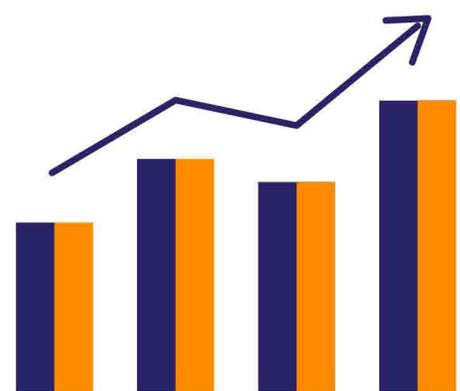
BBVA Research, 2020: Impacto del Covid-19 en la economía: la inacción es más peligrosa que la sobrerreacción, tanto para la salud pública como para la economía.

Boston Consulting Group (2020): Covid-19 BCG Perspectives. Facts, scenarios, and actions for business leaders.

CaixaBank Research, 2020: Crisis Covid-19: un shock sin precedentes.

Deloitte (2020): Impacto y Escenarios de recuperación en Consumo y Distribución.

PWC (2020): Guía para la gestión empresarial de la crisis generada por el COVID-19.



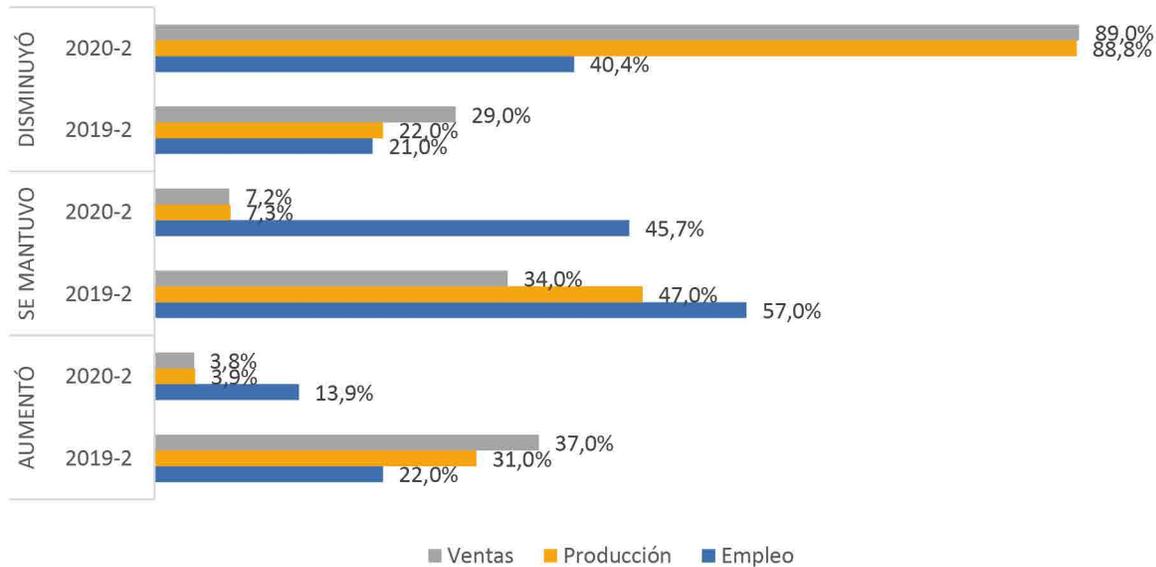
# Encuesta De Desempeño Empresarial

## 2do Trimestre de 2020

Este capítulo tiene como objetivo realizar un análisis comparativo entre el segundo trimestre del 2019 vs el segundo trimestre del año 2020. Comparativo entre los indicadores evaluados por ACOPI y de esta forma, observar los cambios que presentó el segmento MiPyme.

**Derlis Estruen L.**  
**Juan Hoyos G.**  
*Departamento de estudios  
económicos de ACOPI*

Gráfica 1. Comparativo principales indicadores económicos del segmento

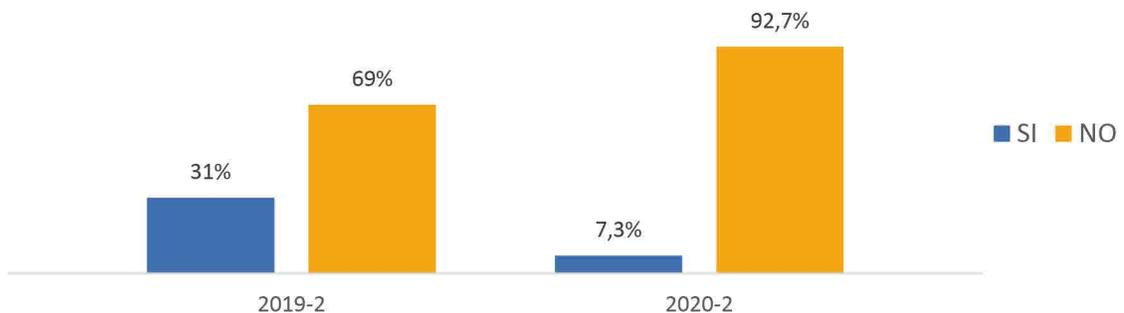


Como se observa en la gráfica anterior, durante el segundo trimestre de 2020, los empresarios MiPymes tuvieron una percepción de disminución en los indicadores de producción y ventas que superó en más de 60 pp a la percepción del segundo trimestre de 2019. Mientras que el número de empresarios que tuvo percepción de aumento en las ventas y producción tuvo una contracción de 33 pp y 37 pp, respectivamente en

2020-II frente al 2019-II.

En lo que respecta al empleo, se puede observar que durante el segundo trimestre de 2020 el porcentaje de empresarios que manifestó mantener el empleo es 11,3 pp inferior al porcentaje que lo mantuvo en el segundo trimestre del año anterior. Mientras que el porcentaje de las que manifestaron disminuirlo es 19 pp superior en 2020-II.

Gráfica 2. Comparativo Inversión

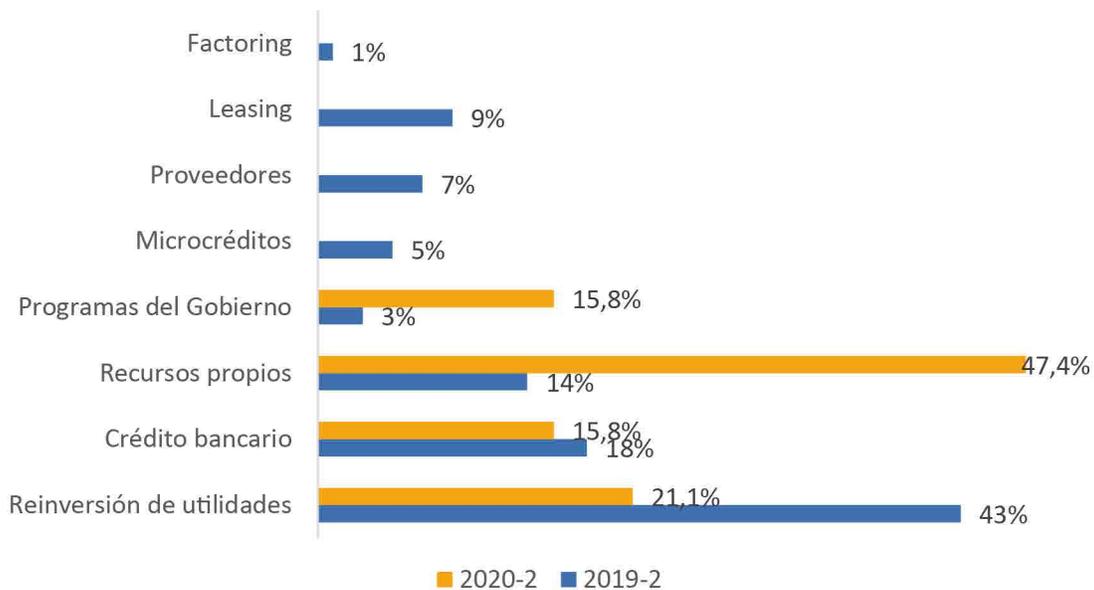


El promedio histórico de inversión en MiPymes no supera el 30%, dado que para este segmento es difícil realizar inversiones, puesto que menos del 25% de estas empresas ha manifestado que ha podido acceder a créditos en el sistema financiero. Al comparar el porcentaje de empresas que realizaron inversiones en 2020-II frente al 2019-I, encontramos que, en el segundo trimestre de 2020, el porcentaje de empresas que invirtió es aproximadamente 24 pp

inferior al obtenido en el mismo período del año anterior.

Este resultado se deriva del fuerte impacto económico que ha generado la pandemia en las empresas entre el 24 de marzo y 30 de junio de 2020, tiempo en el que algunas han tenido que cerrar operaciones y otras han trabajado con menos de capacidad productiva total.

**Gráfica 3. Comparativo Fuentes de Financiación en empresas MiPymes**



Los resultados históricos de la EDE han mostrado que más del 50% de los recursos que invierten las MiPymes provienen de recursos propios y reinversión de utilidades. Comportamiento que se puede evidenciar en la gráfica anterior, donde se muestra que 2020-II, el 47,4% realizó inversiones con recursos propios y el 21,1% por reinversión de utilidades; mientras que en 2019-II el

mayor porcentaje de los recursos invertidos fueron de reinversión de utilidades 43% y 14% por recursos propios.

Así mismo, el acceso a créditos bancarios fue menor en 3 pp en 2020-II, a pesar de las diferentes líneas de créditos que se establecieron con beneficios para el financiamiento de las MiPymes afectadas por la pandemia.

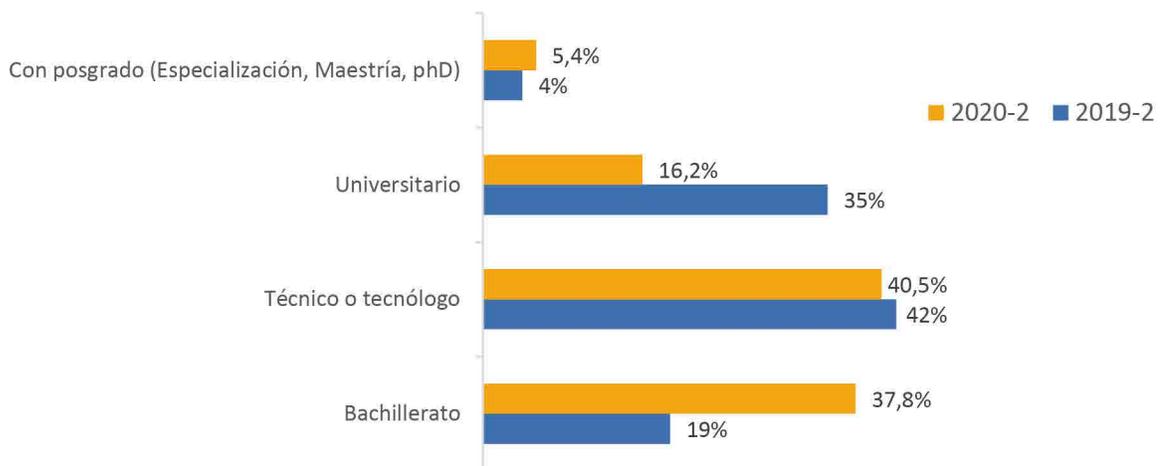
**Gráfica 4. Comparativo de Tipos de Contratos Generados en empresas MiPymes**



En los tipos de contratación, vemos que hubo una tendencia a permanecer estable el porcentaje de contratación por contrato laboral y prestación de servicios en ambos

períodos, sin embargo, vale resaltar que durante el 2020-II, el 37,1% de los contratos laborales fueron por obra o labor, el 28,6% a término fijo y el 5,7% término indefinido.

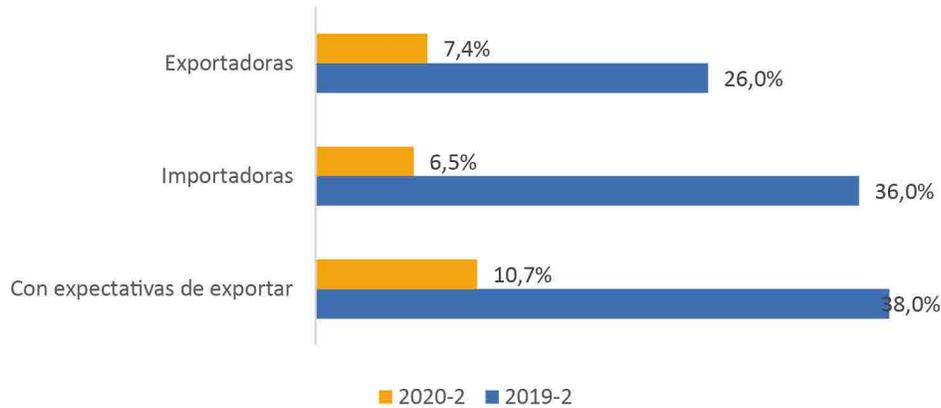
**Gráfica 5. Comparativo de Nivel de Escolaridad de nuevos empleos Generados**



Comparando ambos periodos mencionados, el nivel educativo demandado por las MiPymes en el 2020-II frente al 2019-II, se puede observar en el segundo trimestre del 2020, la demanda de empleados con niveles educativos técnico y tecnólogos mostraron un incremento de 1.5 puntos porcentuales, en el nivel de bachiller se duplicó la cifra de 2019-II, esto dado que muchas empresas están ajustando sus nóminas como estrategia para hacer frente a la situación

coyuntural que las tiene colapsado su flujo de caja. En términos de comercio exterior, el porcentaje de MiPymes exportadoras tuvo un fuerte deterioro en el segundo trimestre de 2020, el cual fue 18,6 pp inferior a la cifra reportada en 2019-II. Por el lado de las importadoras disminuyeron en 30 pp en 2020-II frente a 2019-II. Mientras las expectativas de exportación, para el resto del año tuvieron un deterioro con 28 pp menos en 2020-II frente al 2019-II.

**Gráfica 6. Comparación Comercio Exterior en MiPymes**



Al comparar los principales motivos que llevan a las MiPymes a frenarse ante los procesos de internacionalización sigue primando como principal motivo no tener un producto o servicio exportable, el cual el 2020-II fue 15 pp superior al valor reportado en 2019-II. Como segundo motivo está no estar dentro del objeto social de la empresa el cual en 2020-II fue casi 4 pp superior a 2019-II; y el tercer motivo es que se

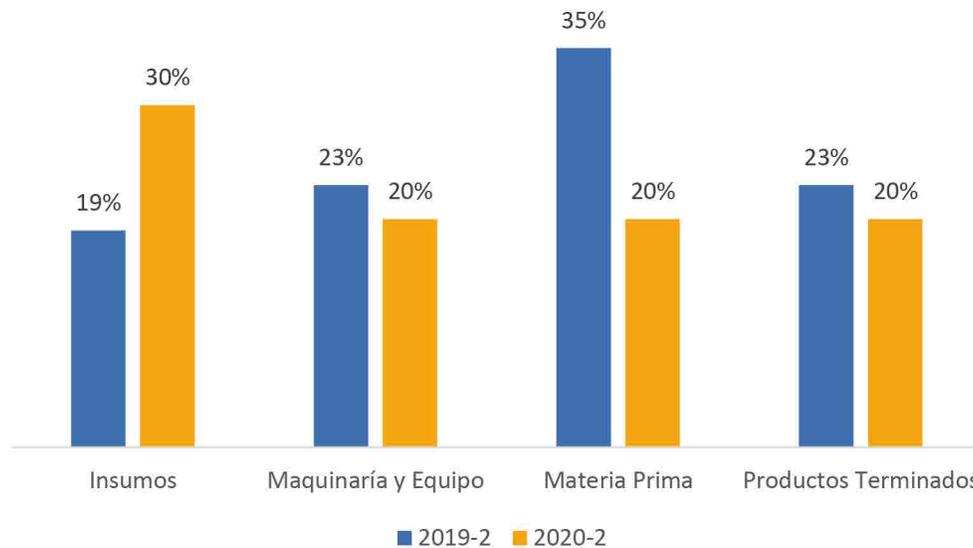
encuentran centrados en el mercado nacional, que en 2020-II fue 7 pp inferior al reportado en el mismo período del año anterior.

Este resultado evidencia la necesidad que desde el Gobierno Nacional se siga acompañando a las MiPymes para que se fortalezcan y pierdan el temor de abrirse a la búsqueda de mercados internacionales.

**Gráfica 7. Comparativo de Principales Motivos que impiden la internacionalización**



Gráfica 8. Comparativo de principales Importaciones en el segmento MiPyme



De acuerdo a la gráfica anterior, la importación de insumos en 2020-II aumentó 11 pp con respecto al 2019-II; mientras que el ingreso de materia prima en 2020-II se redujo en 15 pp frente a la cifra de 2019-II.

En cuanto a la importación de productos terminados y la maquinaria y equipo disminuyeron 3pp cada uno en 2020-II con respecto al 2019-II.

## CONCLUSIONES

- Entre 2017 y 2019, en promedio, menos del 40% de los empresarios encuestados había percibido aumento de los indicadores de producción y ventas en su empresa, situación que empeoró en lo corrido de 2020, debido a la situación generada por la pandemia del COVID- 19. Durante el segundo trimestre de 2020, los empresarios MiPymes tuvieron una percepción de disminución en los indicadores de producción y ventas que superó en más de 60 pp

a la percepción del segundo trimestre de 2019. Mientras que el número de empresarios que tuvo percepción de aumento en las ventas y producción tuvo una contracción de 33 pp y 37 pp, respectivamente en 2020-II frente al 2019-II.

- Además, el promedio de MiPymes que percibió disminución en la producción en el segundo trimestre del año en curso fue 48 pp superior a las cifras del primer trimestre

de 2020 y 70 pp superior a la cifra del cuarto trimestre de 2019. Mientras que, en las ventas, la cifra de empresas que percibió reducción de sus ventas es 48 pp superior a la cifra del primer trimestre de 2020 y 76 pp superior a la del cuarto trimestre de 2019.

- El promedio histórico de inversión en MiPymes no supera el 30%, dado que para este segmento es difícil realizar inversiones, puesto que menos del 25% de estas empresas manifestó que accedió a créditos en el sistema financiero. Al comparar el porcentaje de empresas que realizaron inversiones en 2020-II frente al 2019-I, encontramos que, en el segundo trimestre de 2020, el porcentaje de empresas que invirtió es aproximadamente 24 pp inferior al obtenido en el mismo período del año anterior.

- La destinación de recursos hacia nuevas tecnologías y procesos de innovación ha venido ganando mayor relevancia, especialmente en la nueva realidad que están viviendo las empresas a causa de la Pandemia del COVID-19, que ha obligado a que el 89,9% de las MiPymes encuestadas este usando herramientas tecnológicas para la implementación de teletrabajo, compras y ventas en línea, gestión de procesos productivos de forma remota, entre otro. Además, muchas de ellas han tenido que iniciar procesos de reinversión de sus productos y procesos como estrategia de supervivencia y de adaptación al cambio.

- Los resultados históricos de la EDE han

mostrado que más del 50% de los recursos que invierten las MiPymes provienen de recursos propios y reinversión de utilidades, debido al bajo acceso de estas al sistema financiero. Según la información suministrada desde 2015 por las empresas agremiadas, menos del 25% de las empresas que realizan inversiones tiene acceso a créditos bancarios. En 2020-II, el 47,4% realizó inversiones con recursos propios y el 21,1% por reinversión de utilidades; mientras que en 2019-II el mayor porcentaje de los recursos invertidos fueron de reinversión de utilidades 43% y 14% por recursos propios; mientras que las inversiones con recursos obtenidos en créditos bancarios fue del 15% en 2020-II, cifra 3 pp inferior a la de 2019-II a pesar de las diferentes líneas de créditos que se establecieron con beneficios para el financiamiento de las MiPymes afectadas por la pandemia.

- El 86,2% de las MiPymes no contrató personal durante el segundo trimestre de 2020, resultado se debe a la parálisis de un gran número de empresas durante todo el mes de abril y parte de mayo, e incluso algunas que aún no han podido reactivar al 100% sus operaciones debido a la falta de recursos o demanda de sus productos y/o servicios. De acuerdo a sondeos de seguimiento de la situación de las MiPymes realizados por ACOPI, durante la pandemia, en el mes de abril el 34% de las empresas encuestadas tuvo despidos o cancelación de contratos; en el mes de mayo esta cifra fue del 34% y en el mes de junio el 30% tuvo despidos.



## Nuestras Redes



@acopi\_nacional



@AcopiNacionalWeb



@Acopi\_Nacional