

Las habilidades gerenciales y la cultura empresarial en las Mipymes

Por Mario Davalos

Las Mipymes están de moda. Todo el mundo habla de ellas y casi todas las instituciones financieras tienen programas “Mipymes” (o por lo menos “Pymes”). Ya el tema figura muy visiblemente en los temas de gobierno, alcanzando su más elevado exponente en la formulación de un Ministerio de Industria Comercio y Mipymes con su correspondiente Viceministerio.

A lo largo de más de 25 años el Fondo para el Financiamiento de la Microempresa (FondoMicro) ha venido realizando encuestas y estudios sobre este sector de la economía. Mucho se ha aprendido aunque no todas las lecciones aprendidas han recibido el mismo nivel de divulgación en la prensa y en las conversaciones entre los hacedores de política.

Al hablar de las necesidades de las Mipymes se suele hablar sobre todo de la dificultad de acceso al crédito y la falta de garantías como algunas de las variables faltantes en la ecuación de éxito del sector. Esto es parcialmente verdad, aunque debemos reconocer que cada día más se propician leyes, regulaciones y ofertas para acrecentar el acceso al crédito de estas empresas. Quizás lo que falta en este tema es el acceso viable a fondos a mediano y largo plazo para renovación de tecnología e importación de equipos modernos. Mientras tengamos que seguir produciendo dando pedales, no vamos a avanzar mucho.

Pero hay dos elementos que a mi entender son las necesidades más perentorias para un éxito masivo de las Mipymes. En primer lugar, **fortalecer las habilidades gerenciales** de los empresarios. Ser empresario-gerente es diferente a tener buenas ideas o ser dueño de una empresa. Hace falta conocer ciertas metodologías, mecanismos, principios y ser capaz de evaluar constantemente el mercado en el que se opera. Hace falta saber algo de contabilidad, presupuesto, personal, modos de gerencia, leyes laborales, manejo de conflictos, mercadeo, publicidad, control de calidad, investigación y muchas otras disciplinas. No hay que tener un doctorado en ninguna, pero se debe saber algo de todas. Un Diplomado en “Habilidades Gerenciales para Mipymes” encontraría un terreno fértil que concitaría mucho apoyo e impactaría la calidad gerencial de los empresarios y su desarrollo y éxito futuro. Obviamente, esto debe hacerse de modo que “quepa” en el atareado día a día de los empresarios, que no pueden abandonar sus empresas por largo tiempo. Con las nuevas tecnologías, esto no tiene siquiera que ser presencial y sería un éxito si alguna universidad produce este tipo de educación “on line”.

En segundo lugar, y creo que esto es tan importante como lo primero, hay que **cambiar la cultura individualista empresarial**. Independientemente de sus orígenes históricos, la cultura empresarial en general es eminentemente una cultura de “lo mío” y está embadurnada de desconfianza y el típico “chivismo” criollo. Esta ausencia de cultura asociativa, junto con la cambiante baja calidad de lo producido, es lo que más atenta contra la capacidad de producir para la exportación, que es donde está la posibilidad de verdadero crecimiento. Y es que la exportación requiere calidades y volúmenes que difícilmente son posibles para una sola unidad empresarial pero que es posible para varias empresas produciendo juntas o en cadena. La cultura asociativa no es un sindicato para proteger posiciones sino un modo de producir donde cada empresa ejecuta una porción programada del trabajo total. Esto no es un invento y lo he visto de cerca en otros países.

Habilidades gerenciales y cultura asociativa: ahí está el futuro de las Mipymes.