

Economía. Concepto. Características.

La economía es la ciencia social que estudia cómo las personas, empresas y gobiernos administran recursos escasos para satisfacer necesidades y deseos ilimitados. Analiza qué se produce, cómo se produce y para quién se produce.

El término proviene del griego oikonomía (administración del hogar), y como disciplina moderna se consolidó con autores como Adam Smith, considerado uno de los padres de la economía clásica.

Características de la economía

- Estudia la escasez: Los recursos (tiempo, dinero, materias primas) son limitados, mientras que las necesidades son ilimitadas.
- Toma de decisiones: Analiza cómo individuos y sociedades eligen entre distintas alternativas.
- Costo de oportunidad: Elegir algo implica renunciar a otra opción.
- Interdependencia: Las decisiones económicas afectan a otros (mercados, precios, empleo).
- Se divide en ramas principales:

Microeconomía: Estudia fenómenos económicos referentes a agentes individuales o unidades económicas tales como: personas, familias y empresas, y de sus relaciones recíprocas en el proceso económico. Así por ejemplo cuando hablamos de un aumento del precio de las tarifas de luz, como consecuencia de un incremento de la demanda de este tipo de energía, se está realizando un planteamiento microeconómico.

Macroeconomía: Estudia el funcionamiento de la economía en su conjunto, obteniendo una visión simplificada de la actividad económica de un país determinado o de un conjunto de países. Algunos temas de estudio de esta rama son: el empleo, la inflación, el producto total de una economía, el presupuesto público, balanza comercial del país (importaciones y exportaciones).

Microemprendimiento.

Actualmente, en nuestro país, sumido en una crisis económica, hay un gran porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra ubicada cerca de la línea de la pobreza, con alto nivel de desocupación y subocupación.

Esto produce un síntoma generalizado de pesimismo, desgano y desconfianza. En general los individuos consideran que ya han realizado todos los esfuerzos posibles para mejorar su situación y consideran que alguna acción del gobierno puede ser lo único que les puede mejorar su situación.

Ante esta situación de descreimiento, depresión y desconfianza es muy difícil que se genere el espíritu microemprendedor en las personas. La actitud más importante que debe poseer un emprendedor es una alta motivación de logro, es decir una “fuerza” de realizar con entusiasmo situaciones que significan un desafío. No menos importante es la responsabilidad.

Sin embargo, es necesario tomar conciencia que ninguna economía se levanta de la depresión si antes no lo hacen las personas que en ella interactúan. Y toda etapa de prosperidad depende de que cada uno de los individuos piense y actúe en positivo y con sentido social poniendo el hombro todos los días para salir del estado en que se encuentra. Ese es el perfil de un buen microemprendedor, un hombre de negocios sabiendo que para lograrlo no basta con un buen proyecto. El nuevo hombre de negocios debe ser una persona capaz de asumir riesgos, aplicando

en forma permanente, la creatividad dispuesta esencialmente a hacerse cargo de su propia empresa.

Historia de la Microempresa en la República Argentina.

La historia de las microempresas en Argentina data de fines del siglo XIX y principios del siglo XX cuando miles de inmigrantes sobretodo provenientes de Europa se instalaron en nuestro país atraídos por las interesantes propuestas que se le ofrecían. Algunos optaban por la agricultura, otros se inclinaban por las artesanías y otros por el comercio. Quién no cuenta entre sus antecedentes familiares con alguna anécdota de un abuelo que, habiendo venido desde tierras muy lejanas, sólo con lo puesto, luego de muchos años de trabajo llegaron a progresar convirtiéndose en progresistas microempresarios que luego de haber comenzado con las rudimentarias herramientas, tradicional tecnología e importante experiencia que pudieron traer de su tierra natal fueron adaptando sus pequeñas empresas a la evolución tecnológica que se produjo en esa época.

Con las sucesivas crisis que vivió el país a partir del año 1930 hasta la actualidad, se produjo, con algunos altibajos, un paulatino aumento del desempleo y de la precariedad del empleo existente, que originaron la necesidad de dedicarse a efectuar tareas por cuenta propia, naciendo de esa forma el cuentapropismo y, consecuentemente, la necesidad del autoempleo, que, a su vez, dio origen a importante cantidad de microempresas.

Importancia de la microempresa.

La difusión de las microempresas resulta un importante instrumento de política económica, sobre todo en países sumidos en crisis económicas severas, como la que aqueja a nuestro país. Y ello no sólo se debe, a la gran capacidad de generar un alto porcentaje de lugares de trabajo que tienen este tipo de emprendimientos, sino también al valor agregado que generan. Por ello es muy importante que los planes de gobierno contemplen y estimulen el desarrollo de microempresas.

Actualmente las microempresas son generadoras de un aumento sostenido de la riqueza productiva en un número importante de países posibilitando la disminución de los desequilibrios regionales.

La microempresa en la actualidad no se caracteriza por ser un sistema de oferta de bienes o servicios para satisfacer las necesidades de los demandantes, sino más bien como un sistema que tiene como objetivo inmediato la generación de autoempleo, siendo la meta final la satisfacción de ciertas necesidades existentes, pero a precios más bajos que logra recurriendo a estrategias de reducción de costos y, otras veces, recurriendo a la economía "informal".

Se debe tener en cuenta que la política de fomento a la microempresa no es sólo una herramienta útil para los países subdesarrollados, sino también para los desarrollados. Por ejemplo, la Unión Europea ha despertado un gran interés en la expansión de microempresas.

¿Qué son las microempresas?

En sentido amplio podemos decir que una microempresa es una pequeña unidad económico - productiva que tiene posibilidades de autodesarrollarse, crecer y autosostenerse.

En un sentido más estricto, podemos decir que la microempresa es una pequeña unidad económica, de producción y/o comercialización que tiene posibilidades de autodesarrollarse, autoabastecerse y de crecimiento.

Microempresa y autoempleo

El autoempleo consiste en la crear el propio puesto de trabajo. Generalmente el camino más común hacia el autoempleo es la microempresa. Como veremos más adelante el autoempleo se puede llevar a cabo en forma individual o colectiva.

El autoempleo es una alternativa eficaz para personas que tienen un perfil dinámico y con disposición a asumir los riesgos propios de la actividad empresarial.

Características de las microempresas

La amplitud del mundo de las microempresas se caracteriza por la falta de parámetros estrictos que permitan catalogar si una empresa está dentro del concepto de microempresa o no.

Generalmente la definición de la microempresa surge a partir del cumplimiento de determinadas características cuantitativas y cualitativas. Sin embargo, ni aun así hay unanimidad de criterios en relación al encuadre de la microempresa, por ejemplo, para la ley una microempresa es la que tiene menos de 10 empleados, mientras que las ONG en base a la experiencia sostienen que hay microempresa cuando posee menos de cinco trabajadores.

Para tomar un criterio coherente para calificar a la microempresa como tal, se enuncian algunas características a saber:

- Generalmente son de propiedad de pocas personas: no más de 10 personas.
- Se concentran en determinadas ramas de actividad: Su actividad generalmente está centrada en la producción y/o comercialización de productos artesanales, o servicios personalizados.
- No tienen más de dos niveles jerárquicos en sus estructuras organizacionales.
- Por lo común tienden a crecer: Cuando la microempresa logra una adecuada combinación de factores de producción y un posicionamiento comercializador, comienza una etapa de crecimiento que en muchos casos permite dejar de ser microempresas para pasar a ser pequeñas o medianas empresas.
- No poseen más de 10 empleados: Así como tienen un número pequeño de propietarios, las microempresas operan con un pequeño número de empleados.
- Sus ventas anuales son limitadas en cuanto al monto y al volumen: El monto y el volumen de las ventas anuales para calificar a una empresa como microemprendimiento es limitado y está determinado por disposiciones legales e impositivas.
- Fuerte adaptabilidad de las unidades productivas: Ante la falta de recursos, la microempresa tiene creatividad suficiente para adaptar los escasos recursos disponibles a cada una de las nuevas situaciones que le plantea la realidad, principalmente desde el punto de vista tecnológico.
- Su capital está destinado, principalmente, a la satisfacción de necesidades de supervivencia.
- La superficie afectada a la actividad no supera los 200 m²: Se desenvuelven en espacios reducidos con bajos costos de alquiler y de propiedad.

Sin embargo, se puede afirmar que el factor cualitativo –ligado a las características del empresario- es el que esencialmente permite remarcar características que diferencian a la microempresa de la pequeña y mediana empresa, más allá que el factor cuantitativo.

Ventajas y desventajas de las microempresas

-Ventajas

- En general:

- Permite una distribución más democrática de los ingresos.
- Facilita una mayor transparencia de los mercados
- Permiten el desarrollo estable de las economías regionales
- Generan fuentes de empleo
- Se adaptan con mayor facilidad a los cambios económicos

- En particular:

- Permite una dirección más centralizada, y, en consecuencia, agiliza la toma de decisiones.
- Simplifica y disminuye los costos de la estructura administrativa
- Incentiva la colaboración entre quienes la integran
- Posibilita la creatividad e inventiva personal
- Tiene posibilidades de expansión en capital y espacio

- Desventajas

- Aislamiento
- Dificultades en la gestión de créditos.
- No poseen poder de decisión en el medio.
- Limitaciones para acceder a la información y a la investigación.
- Excesiva dependencia hacia el / los propietarios.
- Limitaciones para acceder al mercado externo.
- Dificultades en la inserción en mercados competitivos.

El microemprendedor

Es un individuo que tiene capacidad de iniciar un negocio, identificando una o más necesidades no satisfechas, modificando un bien o servicio existente para presentar un factor diferenciador, que reúne los recursos necesarios para producir bienes o servicios capaces de satisfacer la necesidad, o de diferenciarse de la competencia, con el fin de obtener un beneficio.

Debemos tener en cuenta que la capacidad de percibir, de crear, de accionar, en definitiva, de emprender, está presente en todo ser humano. Para lograr su desarrollo se debe tratar de eliminar todo aquello que obstaculiza esa capacidad.

Estructura del microemprendimiento.

La Idea

Es el punto de partida del microemprendimiento empresarial. El modo de encontrar ideas puede ser consultando en la zona donde desea poner en marcha su microempresa e intentar descubrir oportunidades.

El descubrimiento de la oportunidad es el primer paso que debe dar un emprendedor y ello se logra cuando se visualiza o percibe una insatisfacción de una necesidad o una satisfacción

superable evidenciada por un grupo de personas que pueden ser considerados como clientes potenciales.

El segundo paso para iniciar una microempresa es tratar de encontrar un satisfactor –producto o servicio- que sea capaz de satisfacer esa necesidad. A ese satisfactor lo denominamos “la idea”. La idea es el factor que justifica la creación de una empresa y consiste en la producción de un determinado bien o servicio.

Todo proyecto de microempresa se desarrolla en torno a una idea que surge como consecuencia de la detección de una oportunidad de negocio. La idea surge en la mente de una persona o un grupo de personas que conciben la posibilidad de creación de la microempresa a partir de la idea de producir un bien o servicio para satisfacer una o más necesidades -existentes o con posibilidades de existir- de las personas.

Generalmente, la idea surge de la observación de la sociedad en que nos movemos.

Algunos Factores que originan IDEAS de Microemprendimientos.

El origen de una idea para crear una microempresa está relacionado con factores que pueden llevar a una/s persona /s a inclinarse por un negocio concreto.

A título de ejemplo se pueden enunciar algunos:

- . Descubrimiento de un producto o servicio innovador que se cree que va a tener mercado.
- . Compra de un saber hacer específico.
- . Repetición de ideas ajenas: Es un efecto reflejo que surge cuando aparecen negocios nuevos, aunque se pueden “copiar” ideas que ya existen, tratando de mejorarlas subsanando los puntos débiles de las existentes.
- . Disponibilidad de un determinado recurso técnico o el aprovechamiento de un elemento de desecho que reduzca los costos facilitando la competencia.
- . Conocimiento de necesidades no satisfechas en el mercado en el que se desea comercializar.
- . Deficiencia en la oferta de productos o servicios (productos escasos, de mala calidad o inadecuados que no satisfacen plenamente las necesidades para las que fueron creados).
- . Conocimientos técnicos sobre mercados, sectores o negocios concretos.

Satisfacer Necesidades

Para que la idea prospere debe satisfacer necesidades de la clientela potencial, y hacia allí deben dirigirse los esfuerzos, especialmente hacia necesidades no satisfechas en el mercado en el que vamos a participar.

Esas necesidades surgen generalmente como consecuencia de cambios que se producen en el mercado generando nuevas oportunidades de negocios que debemos aprovechar.

Selección de la idea

El microemprendedor deberá realizar una serie de estudios mínimos para asegurarse la viabilidad de la idea de negocio que ha seleccionado. En especial deberá asegurarse que el tamaño de la microempresa es el apropiado para la actividad, si el producto o servicio que va a ofrecer tiene mercado seguro, si sus costos son inferiores a los de los competidores, etc.

La minuciosidad de estos primeros estudios será diferente según las características de la idea que se está analizando. Por ejemplo, si se trata de un mercado que tiene asegurada la demanda y no tiene competencia, no necesitará tantos estudios para asegurar la factibilidad de la idea; en cambio si lo que se trata es de insertar en el mercado un bien o servicio nuevo, sin antecedentes, en el cual los consumidores desconocen el nuevo producto, se requerirá un estudio de factibilidad muy minucioso para no correr riesgos.

La originalidad de la idea es la que brinda mayores posibilidades de éxito al proyecto de microempresa, pero esto exige un análisis más profundo para no equivocarse.

No se debe dudar en renunciar a una idea cuando se piensa que no va a dar los resultados deseados. Es preferible cambiar la idea a tiempo, antes de tener que seguir con una actividad cuyo futuro es no deseado por los integrantes de la microempresa.

Plan de viabilidad: Afirmación de la Idea

Una vez seleccionada la idea necesitamos efectuar una verificación previa de la viabilidad de la misma para lo cual se debe elaborar un Plan de viabilidad.

El Plan de Viabilidad debe estar apoyado por actividades tendientes a obtener información adicional del contexto. Es decir que debemos contrastar nuestra idea con informaciones obtenidas de personas relacionadas en el mercado o sector en el que vamos a desarrollar nuestra idea, es decir con directivos, profesionales, empleados, proveedores.

Del análisis del Plan de Viabilidad y de las conclusiones obtenidas de las entrevistas podremos efectuar una primera evaluación sobre la posibilidad de llevar a cabo nuestra idea. Esta primera evaluación nos permitirá determinar las ventajas y desventajas de la puesta en marcha de la actividad empresarial, como así también nos permitirá hacer una primera evaluación de la demanda potencial.

El éxito de nuestra microempresa estará relacionado con la novedad que pueda representar nuestra idea para los clientes potenciales y por las posibilidades que tenga de satisfacer necesidades. Por ello debemos recordar que la idea que seleccionemos deberá consistir en un producto o servicio nuevo, o bien un producto o servicio existente al que se le hayan agregado factores diferenciadores en relación con los que ofrecen los competidores.

El estudio de mercado

En economía, decimos que mercado es una organización institucional que reúne a los oferentes y demandantes de un determinado bien o servicio.

Para la gestión, el mercado es el conjunto de compradores reales o potenciales que adquieren, o están dispuestos a adquirir un bien o servicio.

Compradores reales son los que adquieren un determinado bien o servicio.

Compradores potenciales son los que en el corto plazo están dispuestos a adquirir un bien o servicio.

El estudio de mercado, consiste en un análisis breve de la oferta y la demanda de los bienes o servicios que producirá y/o comercializará la microempresa.

Este estudio se efectúa con el fin de asegurarse que el proyecto es viable y para ser disparador de estrategias de producción y comercialización del mismo.

Para lograr el objetivo debemos llegar a conocer, con cierto grado de exactitud, si hay una cantidad suficiente de clientes potenciales en el mercado en el que deseamos actuar, y si ese número justifica la puesta en marcha de una microempresa.

El objetivo del estudio de mercado es conocer la cantidad de bienes o servicios que los consumidores o usuarios están dispuestos a adquirir para satisfacer sus necesidades.

Plan de Aprovisionamiento

Consiste en confeccionar:

Un listado de materias primas e insumos, o mercaderías.

Un listado de posibles proveedores con los respectivos precios y condiciones de pago.

Plan de Ventas.

A partir de los datos obtenidos en el Estudio de Mercado, se estima un volumen de ventas para el primer orden de producción, a los efectos de prever el tiempo necesario para la recuperación de la inversión inicial en materias primas e insumos.

Plan de Financiación.

Con los resultados de los tres planes anteriores, se elabora un listado de posibles fuentes de financiación:

Financiación propia: aportes de los socios.

Financiación ajena al grupo promotor: emisión y venta de nuevas acciones, participaciones o cuotas de capital, préstamos, realización de eventos.

PLAN DE MICROEMPREDIMIENTO

El Plan de Microemprendimiento es un documento de trabajo que posibilita el desarrollo de la idea empresarial para convertirla en un proyecto empresarial que se pueda llevar a la práctica con posibilidades reales de éxito.

El plan es muy necesario para alcanzar los objetivos que se han fijado, y a la vez sirve como carta de presentación de la microempresa cuando debemos recurrir a terceros ajenos en calidad de inversores, acreedores, proveedores, etc.

Este documento es abierto y dinámico, se actualiza a medida que avanza la idea, es sintético y claro y debe atraer constantemente a quien lo lee.

Planear, en pocas palabras, es tomar decisiones hoy para una situación futura que la empresa considere como la más probable.

El Plan de microemprendimiento debe tener las siguientes características:

- Debe presentar en forma resumida los aspectos más importantes del proyecto de microempresa para que sirva no sólo para la puesta en marcha de la empresa, sino también para su desarrollo.
- Debe presentar los distintos ítems en forma clara y precisa para que pueda ser entendido no sólo por los propietarios de la microempresa, sino también por los terceros ajenos a la misma que lo requieran para otorgar préstamos, participar como accionistas, etc.
- Debe servir como documento ayuda memoria.
- Debe constituir un sistema que permita convertir “la idea” en realidad.
- Es el primer resultado que obtienen los postulantes a emprendedores.

El Plan de microemprendimiento nos debe permitir responder el ¿qué vamos a hacer? ¿cómo lo vamos a hacer?, ¿cuándo lo vamos a hacer? Y ¿por qué lo vamos a hacer?

Para la elaboración del Plan de Empresa es muy útil la participación de testimonios de personas expertas en microemprendimientos y entidades relacionadas tales como AFIP, Municipalidades, Bancos, Secretaría de Industria y Comercio, Dirección General de Rentas, Cámaras de Comercio, familiares de los integrantes de la microempresa que tengan experiencia en el tema, etc.

Contenido

El Plan de empresa como mínimo debe contener los siguientes apartados:

•Presentación del Plan y de la Microempresa

Presentación de la Microempresa

-La Idea

-El Objetivo: Se deben detallar cuáles son los objetivos

que se persiguen mediante la creación y el funcionamiento de la microempresa. Si es posible se puede hacer una cuantificación estimativa de los objetivos, de lo contrario se pueden expresar en forma cualitativa.

. Los componentes del Grupo

. La localización de la microempresa

. Resumen del Plan de Empresa

. Índice

•El Producto:

- Descripción
- Necesidades que cubre
- Diferencias con productos de la competencia
- Existencia de algún derecho sobre el producto a comercializar

. Determinación del Precio de Costo:

-Costos Fijos

-Costos Variables

-Costos Totales

- Determinación del Precio de Venta
- Determinación del Punto muerto o umbral de rentabilidad

•Estudio de Mercado:

- Nuestros clientes
- Nuestros competidores
- Los Recursos:

-Recursos Financieros

Plan de iniciación

Plan de Ganancias

- Recursos físicos o materiales
- Recursos Humanos
- El Plan operativo:
 - Plan de Aprovisionamiento
 - Plan de producción / Prestación de servicios
 - La organización

El producto

El producto es un bien o servicio que se elabora o produce para ofrecerlo en el mercado para su uso o consumo con el objeto y satisfacer necesidades.

En caso de ser necesario el producto debe ir acompañado de servicios adicionales como plazo de entrega, servicio de mantenimiento, servicio de instalación, servicio de reparación, instrucciones para su uso. Se debe indicar las necesidades que cubre, los factores diferenciadores de la competencia la forma de presentación, envases, embalaje, etc.

Por lo tanto, el producto no es sólo lo que uno ve, sino que también es lo que significa para quien lo compra. De allí que se puede decir que el producto es la suma del producto formal más el producto informal.

Producto = Producto formal + producto informal

Producto formal: Está constituido por el bien económico en sí mismo. Este tiene una determinada forma, tamaño, calidad, etc.

Producto informal: Indica lo que representa para quien lo compra, e incluye los servicios adicionales que ofrece como instalación, servicios, créditos, etc.

Los clientes potenciales estarán afectados por los gustos, por la moda, por sus ingresos y por el precio de otros bienes sustitutivos del que vamos a ofrecer.

Una vez seleccionado el producto o servicio se debe hacer una descripción muy clara del mismo, de tal forma que permita hacer comparaciones con otros productos o servicios similares que se ofrecen en el mismo mercado. Así mismo, se deben tratar de resaltar las características distintivas del producto para inclinar las preferencias de la clientela hacia él.

La descripción debe incluir el detalle de los materiales utilizados para la elaboración del producto o la prestación del servicio, indicando en qué forma el empleo de esos materiales en la producción o en la prestación pueden influir en la decisión de la clientela, como así también indicar cuáles son las necesidades que va a satisfacer.

El costo del Producto/servicio

Costo: es el dinero gastado para adquirir los recursos necesarios para producir un bien o servicio.

Clasificación de los costos:

a) Según su naturaleza pueden ser:

- Materiales y Materias Primas: Son los elementos esenciales en la producción de un bien que se consumen durante su proceso de producción

- Mano de Obra: Es el esfuerzo humano aplicado a la producción de un determinado bien o servicio

- Gastos Generales de Fabricación: Son los gastos menores que se requieren para producir un bien o servicio y que generalmente se relacionen directamente con su producción. Por ej. Energía Eléctrica, sueldo personal de vigilancia, depreciación de activo fijo, etc.

b) Según su variabilidad:

- Costos Fijos: Se caracterizan porque no varían a medida que varía el volumen de producción. Por ejemplo, el alquiler del salón, el sueldo de los vendedores, el sueldo del personal de administración, etc.

- Costos variables: Se caracterizan porque están directamente relacionados con el volumen de producción; es decir que aumentan o disminuyen a medida que aumenta o disminuye el volumen de producción. Por Ej. el costo de los materiales y materias primas, el costo de los consumos de fábrica, el costo de la mano de obra de fábrica, etc.

c)Según su afectación:

- Costos Directos: Se caracterizan porque están directamente relacionados con el producto o servicio que se elabora o produce. Por ej. El costo de la materia prima empleada, el costo de la mano de obra empleada, etc. Se puede determinar con cierta precisión en qué medida participan del Costo total del producto o servicio.

- Costos Indirectos: Se caracterizan porque no es posible su asignación a una determinada unidad de producción porque son compartidos por varias.

Generalmente se distribuyen aplicando algún sistema matemático de asignación que puede ser en función de la Materia Prima empleada o en función de la Mano de Obra empleada. Ej. el Sueldo del gerente, el sueldo del personal de vigilancia, los gastos de limpieza, etc.

Fijación del Precio de Venta

Una vez que se haya determinado el costo del producto o servicio, es necesario establecer el precio de venta.

Junto con el nivel de ingresos del consumidor (dinero que dispone para comprar), el precio de venta del bien o servicio que se va a ofrecer tiene una influencia directa sobre las ventas. En consecuencia, es necesario que el precio del producto o servicio tenga relación con el precio de la competencia.

Por otra parte, el precio permite la toma de decisiones de política empresarial a corto plazo por cuanto ante cualquier problema en la demanda puede llegar a ser una buena medida modificar el precio de venta.

Sin embargo, aunque es muy importante tener en cuenta el precio que ha fijado la competencia, también al momento de fijar el precio de venta es necesario reconocer que el mismo debe superar los costos y además debe brindar un margen de utilidad o ganancia para el/los microempresarios/s. Por lo tanto, podemos decir que:

PRECIO = COSTO + BENEFICIO

Siendo el precio un elemento tan importante para la vida de una empresa, la decisión de fijarlo no puede ser tomada en forma apresurada y arbitraria, sino teniendo en cuenta una serie de factores que inciden sobre el mismo, siendo los más comunes los siguientes:

- El principal factor que condiciona la determinación del precio de venta es el costo que, como dijimos indica cual es el mínimo precio al que se puede vender un bien o servicio sin ganar ni perder nada.

- Los objetivos que se fijó la microempresa: Esto es, si la empresa decide abandonar los beneficios en la etapa de introducción del producto o servicio en el mercado, entonces se fijará un precio relativamente bajo en esta etapa.

Por el contrario, si se decide introducir el producto o servicio en forma gradual, menos agresiva, probablemente se pueda manejar con precios más altos.

- La políticas y decisiones comerciales de la empresa en relación con el producto o servicio son importantes para la determinación del precio de venta. Así por ejemplo si se desea colocar el producto en segmentos de consumidores de altos ingresos probablemente esa decisión permita establecer un buen margen de utilidad para fijar el precio. En tanto si se desea establecer el producto en segmentos de consumidores con nivel de ingresos medio y bajo habrá que sacrificar parte del margen de utilidad para conseguir introducirlo al mercado.

- El precio fijado por la competencia para productos similares o sustitutivos del que se ofrece, constituyen un factor de gran influencia al momento de fijar el precio del bien o servicio que va a vender la microempresa, por cuanto ese precio debe ser un referente para saber en qué límites se debe manejar la determinación del precio.

- El mercado en el que se va a comercializar el producto o servicio es también de gran influencia porque el mismo establece hasta qué precio está dispuesto a adquirir el producto. En consecuencia, si se fija el precio por encima del que el mercado está dispuesto a aceptar lo más seguro es que comenzará una brusca caída de las ventas.

Los Recursos

Se debe analizar cuáles son los recursos para la puesta en marcha de la microempresa. Necesariamente se deben tener en cuenta:

- Los recursos dinerarios (financieros): Constituidos por dinero en efectivo y/o créditos necesarios para hacer frente al pago de los otros recursos.

- Los recursos Físicos: Local, maquinarias, materiales, materias primas, etc.

- Los Recursos Humanos: Dirigentes, empleados, asesores, consultores, etc.

TRABAJO. Definición, según autores.

Karl Marx (1818–1883) Marx considera que el trabajo es la actividad mediante la cual el ser humano transforma la naturaleza para satisfacer sus necesidades.

Lo distingue del mero esfuerzo físico: es un proceso social y productivo, que implica la creación de valor.

En el capitalismo, Marx señala que el trabajo se convierte en mercancía, generando explotación cuando el valor producido por el trabajador supera su salario (plusvalía).

Émile Durkheim (1858–1917) Durkheim analiza el trabajo desde una perspectiva social. Lo define como una función que integra a los individuos en la sociedad.

Según él, el trabajo no solo produce bienes, sino que crea cohesión social y organización de la división del trabajo, contribuyendo a la solidaridad social.

Adam Smith (1723–1790) Smith, desde la economía clásica, considera el trabajo como la fuente de la riqueza de las naciones. Lo entiende como el esfuerzo humano aplicado a la producción de bienes y servicios.

Destaca la importancia de la especialización y la división del trabajo para aumentar la eficiencia y la productividad.

Max Weber (1864–1920) Weber enfatiza el trabajo desde una perspectiva cultural y ética. Lo vincula con la ética protestante y el desarrollo del capitalismo, donde el trabajo es un deber moral y medio de autorrealización.

Para Weber, el trabajo organiza la vida y le da sentido, influyendo en los valores y hábitos sociales.

Definición contemporánea

Hoy se entiende el trabajo como toda actividad, remunerada o no, que produce bienes o servicios útiles y contribuye al desarrollo personal y social. Incluye trabajo formal e informal, así como tareas domésticas y comunitarias.

Se considera un derecho humano fundamental, reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Constitución de muchos países.

Contrato de Trabajo

Existe CONTRATO DE TRABAJO cuando una persona realiza la prestación de servicios a favor de otra, quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una remuneración. El Contrato de Trabajo puede ser escrito o verbal.

Las personas que intervienen son:

- Empleador, Principal o Patrono: Se llama así a la persona física o jurídica (Empresa) que requiere los servicios de un trabajador.
- Empleado, Dependiente o Trabajador: es la persona física que se obliga a prestar servicios o tareas a favor de otra y bajo Su dependencia, mediante el cobro de una remuneración.

Por lo general, el Contrato de Trabajo no tiene un plazo de duración previsto y es por tiempo indeterminado. Existen otros contratos que son por tiempo determinado como medida de fomento del empleo, por lanzamiento de una nueva actividad, aprendizaje, de pasantías, de temporada, otros.

En el Contrato de Pasantía educativa intervienen un empleador, una institución educativa y un estudiante (mayor de 16 años) y tiene como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación. El plazo no podrá exceder de 4 años (mínimo 2 meses), con una jornada laboral de 2 horas como mínimo y un máximo de 8 horas (estos contratos pueden ser rentados o no).

Las becas son de carácter no remunerativo y se consideran contratos no laborales, su finalidad es la preparación del becado para una profesión u oficio.

En el Contrato de Aprendizaje tendrá la finalidad formativa teórica práctica, se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre 15 y 28 años, con una duración mínima de 3 meses y máxima de un año.

En el Contrato de Plazo Fijo su duración dependerá de los plazos previstos previsibles del ciclo de temporada. Ejemplo: guardavidas, instructores de sky, etc.

El empleado que ingresa a trabajar debe ser informado a ARCA, ex A.F.I.P. con 48 horas de anticipación (Alta Temprana) por el empleador vía internet (<https://www.arca.gob.ar>) o establecimiento.

El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa.

El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria. No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

personalmente en la agencia que le corresponda por domicilio fiscal declarado en su inscripción.

Características del CT.

Oneroso: Característica del trabajo subordinado, es el pago o remuneración al empleado

Bilateral: Genera obligaciones entre las partes.

Consensual: queda perfeccionado con la simple voluntad de las partes.

Derechos y deberes de las partes.

En la Argentina, los derechos y deberes del trabajador y del empleador en un contrato de trabajo están regulados principalmente por la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N.º 20.744), además de la Constitución Nacional y los convenios colectivos de trabajo.

El contrato de trabajo en Argentina establece una relación jurídica basada en la buena fe, el respeto mutuo y la protección del trabajador como parte más vulnerable. Mientras el empleador tiene la facultad de organizar y dirigir la actividad, debe hacerlo dentro del marco legal, garantizando derechos fundamentales. A su vez, el trabajador debe cumplir con sus obligaciones con responsabilidad y lealtad.

En la Argentina, los derechos y deberes del trabajador y del empleador en un contrato de trabajo están regulados principalmente por la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N.º 20.744), además de la Constitución Nacional y los convenios colectivos de trabajo.

1. Derechos del trabajador

El trabajador es la parte más protegida en la relación laboral, ya que el derecho laboral argentino se basa en el principio protectorio. Entre sus principales derechos se encuentran:

a) Derecho a una remuneración justa

El trabajador tiene derecho a percibir un salario acorde a su tarea, que no puede ser inferior al salario mínimo, vital y móvil establecido por el Estado.

b) Jornada limitada de trabajo

La jornada laboral no puede exceder los límites legales (generalmente 8 horas diarias o 48 semanales), salvo excepciones previstas por ley.

c) Descanso y vacaciones

Tiene derecho a:

Descanso semanal.

Feriados pagos.

Vacaciones anuales pagas.

Licencias especiales (por enfermedad, maternidad, estudio, entre otras).

d) Seguridad y condiciones dignas de trabajo

El empleador debe garantizar condiciones adecuadas de higiene y seguridad, evitando riesgos para la salud física y mental del trabajador.

e) Estabilidad y protección contra el despido arbitrario

Si el empleador decide despedir sin causa, debe abonar una indemnización conforme lo establece la ley.

f) Derecho a la seguridad social

Incluye aportes jubilatorios, obra social, asignaciones familiares y cobertura ante accidentes de trabajo.

2. Deberes del trabajador

Así como posee derechos, el trabajador también tiene obligaciones:

a) Deber de diligencia y colaboración

Debe realizar su tarea con responsabilidad, eficiencia y buena fe.

b) Deber de obediencia

Debe cumplir las órdenes e instrucciones del empleador, siempre que sean legales y razonables.

c) Deber de fidelidad y buena fe

No debe perjudicar los intereses del empleador (por ejemplo, revelar secretos comerciales).

d) Cuidado de herramientas y bienes

Debe conservar adecuadamente los elementos de trabajo que se le proporcionen.

3. Derechos del empleador

El empleador también cuenta con derechos dentro de la relación laboral:

a) Facultad de dirección

Puede organizar el trabajo, establecer horarios y asignar tareas dentro de los límites legales.

b) Facultad disciplinaria

Puede aplicar sanciones proporcionales ante incumplimientos del trabajador.

c) Derecho a exigir cumplimiento

Puede exigir que el trabajador cumpla correctamente con las tareas acordadas.

4. Deberes del empleador

a) Pago puntual del salario

Debe abonar la remuneración en tiempo y forma.

b) Registrar la relación laboral

Está obligado a registrar al trabajador ante los organismos correspondientes.

c) Garantizar condiciones dignas y seguras

Debe cumplir con las normas de higiene y seguridad.

d) Respetar la igualdad y no discriminación

No puede discriminar por razones de género, religión, nacionalidad, ideología u otras causas protegidas.

La jornada de trabajo, duración y características, Jornada nocturna y jornada insalubre.

En la Argentina, la jornada de trabajo está regulada principalmente por la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N.º 20.744) y por la Ley 11.544 de Jornada de Trabajo. Estas normas establecen los límites máximos de duración del trabajo, sus modalidades y las condiciones especiales como la jornada nocturna y la jornada insalubre.

La regulación de la jornada laboral en Argentina tiene un claro carácter protector. Al establecer límites de duración y condiciones especiales para el trabajo nocturno e insalubre, la ley busca preservar la salud, la seguridad y la dignidad del trabajador. Estas normas no pueden ser modificadas en perjuicio del empleado y forman parte del orden público laboral.

1. La jornada de trabajo: concepto y duración

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, cumpliendo tareas o esperando instrucciones.

Duración máxima legal

En términos generales, la legislación argentina establece:

8 horas diarias como máximo.

48 horas semanales para la jornada común.

Puede distribuirse de manera desigual, siempre que no se exceda el límite semanal.

En algunos casos, los convenios colectivos pueden establecer jornadas menores, pero nunca superiores a los límites legales.

Horas extras

Cuando el trabajador presta servicios más allá del límite legal, se generan horas extraordinarias, que deben pagarse con un recargo:

50% en días comunes.

100% en días sábados después de las 13 hs., domingos y feriados.

2. Características de la jornada laboral

La jornada de trabajo presenta las siguientes características:

a) Limitación legal

No puede exceder los máximos fijados por la ley, ya que se busca proteger la salud física y mental del trabajador.

b) Carácter protector

Las normas sobre jornada son de orden público, lo que significa que no pueden ser modificadas en perjuicio del trabajador.

c) Descanso obligatorio

Entre una jornada y otra debe mediar un descanso mínimo de 12 horas. Además, el trabajador tiene derecho a un descanso semanal de al menos 35 horas corridas.

d) Pausas y descansos

Dependiendo de la actividad, pueden establecerse pausas dentro de la jornada para alimentación o recuperación.

3. Jornada nocturna

Se considera jornada nocturna la que se desarrolla entre las **21:00 y las 6:00 horas**.

Duración

No puede exceder las **7 horas diarias**.

Esto se debe a que el trabajo nocturno puede generar mayores efectos negativos en la salud del trabajador.

Jornada mixta

Si la jornada combina horas diurnas y nocturnas, se reduce proporcionalmente la duración total. Si se superan los límites, debe pagarse como hora extra.

4. Jornada insalubre

La jornada insalubre es aquella que se desarrolla en condiciones que pueden afectar la salud del trabajador (por ejemplo, exposición a sustancias tóxicas, temperaturas extremas o ambientes contaminados).

Duración

No puede exceder las **6 horas diarias** ni las **36 horas semanales**.

Declaración de insalubridad

La condición de insalubridad debe ser declarada por la autoridad administrativa competente, luego de realizar inspecciones y estudios técnicos.

Licencia ordinaria.

Licencias especiales determinadas en la Ley de Contrato de trabajo: por nacimiento de hijo, por matrimonio, por fallecimiento de cónyuge, hijos y padres, por fallecimiento de hermano, por examen. Vacaciones y otras licencias. Realización de cálculos de días para el goce de las licencias ordinarias

1. Licencia ordinaria (Vacaciones)

La licencia ordinaria anual, comúnmente llamada **vacaciones**, es un período de descanso pago que tiene como finalidad la recuperación física y psíquica del trabajador.

Requisitos para su goce

Para tener derecho a la totalidad de los días de vacaciones, el trabajador debe haber prestado servicios al menos **la mitad de los días hábiles del año calendario** (es decir, más de 6 meses).

Si no alcanza ese tiempo mínimo, corresponde **1 día de vacaciones por cada 20 días efectivamente trabajados**.

Duración según la antigüedad

La duración de las vacaciones depende de la antigüedad en el empleo al 31 de diciembre del año correspondiente:

14 días corridos: cuando la antigüedad no excede de 5 años.

21 días corridos: cuando es mayor de 5 años y no excede de 10.

28 días corridos: cuando es mayor de 10 años y no excede de 20.

35 días corridos: cuando supera los 20 años.

Son **días corridos**, es decir, incluyen sábados, domingos y feriados.

Época de otorgamiento

Las vacaciones deben otorgarse entre el **1° de octubre y el 30 de abril** del año siguiente, y el empleador debe comunicar la fecha con al menos 45 días de anticipación.

Retribución durante las vacaciones

El trabajador debe cobrar su salario antes de iniciar el período vacacional, calculado según las reglas establecidas por la ley.

2. Licencias especiales (art. 158 LCT)

La Ley de Contrato de Trabajo reconoce licencias pagas por determinados acontecimientos familiares y personales.

a) Por nacimiento de hijo

2 días corridos.

b) Por matrimonio

10 días corridos.

c) Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres

3 días corridos.

d) Por fallecimiento de hermano

1 día.

e) Por examen

2 días corridos por examen, con un máximo de **10 días por año calendario**, para estudiantes de enseñanza media o universitaria.

Estas licencias son pagas y deben ser justificadas con la documentación correspondiente.

3. Otras licencias

Además de las mencionadas, existen otras previstas en la LCT y leyes complementarias, como:

Licencia por maternidad (90 días).

Licencias por enfermedad o accidente inculpable.

Licencias especiales establecidas en convenios colectivos.

Licencias sin goce de sueldo (si son acordadas entre las partes).

4. Cálculo de días para el goce de la licencia ordinaria

A continuación, algunos ejemplos prácticos:

Ejemplo 1: Antigüedad menor a 5 años

Un trabajador con 3 años de antigüedad al 31 de diciembre:

Le corresponden **14 días corridos**.

Ejemplo 2: Antigüedad de 8 años

Un trabajador con 8 años de antigüedad:

Le corresponden **21 días corridos**.

Ejemplo 3: Antigüedad de 15 años

→ Le corresponden **28 días corridos**.

Ejemplo 4: No trabajó la mitad del año

Si un trabajador ingresó el 1° de septiembre y trabajó 4 meses (aproximadamente 120 días):

Se calcula:

$$120 \div 20 = 6$$

Le corresponden **6 días corridos de vacaciones**.

Extinción del contrato laboral.

La extinción implica la finalización del vínculo jurídico entre trabajador y empleador, generando — según el caso— el derecho al cobro de indemnizaciones u otras prestaciones.

1. Extinción por voluntad de las partes

a) Mutuo acuerdo

El contrato puede extinguirse por acuerdo entre trabajador y empleador.

Debe formalizarse ante autoridad administrativa o por escritura pública para tener validez legal.

b) Renuncia del trabajador

El trabajador puede extinguir el contrato por decisión propia, debiendo comunicarlo formalmente (generalmente mediante telegrama laboral).

No genera derecho a indemnización por antigüedad, pero sí al cobro de los conceptos pendientes (salarios, vacaciones proporcionales, SAC proporcional).

c) Despido dispuesto por el empleador

- Despido sin causa

El empleador decide finalizar la relación sin invocar motivo.

Debe abonar:

Indemnización por antigüedad.

Preaviso (si no fue otorgado).

Integración del mes de despido (si corresponde).

Proporcionales de vacaciones y aguinaldo.

- Despido con justa causa

Se produce cuando el trabajador incurre en una falta grave (injuria laboral) que impide la continuidad del vínculo.

No corresponde indemnización por antigüedad, pero sí el pago de haberes adeudados.

2. Extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes

a) Vencimiento del plazo

En contratos a plazo fijo, el vínculo finaliza al cumplirse el término pactado.

b) Cumplimiento del objeto

Cuando se trata de un contrato por obra o trabajo determinado, se extingue al finalizar la tarea.

c) Fuerza mayor o falta o disminución de trabajo

Si el empleador demuestra que la causa no le es imputable, puede despedir abonando una indemnización reducida (la mitad de la prevista por antigüedad).

3. Extinción por causas vinculadas al trabajador

a) Incapacidad absoluta

Si el trabajador queda imposibilitado de trabajar en forma definitiva, el contrato puede extinguirse con derecho a indemnización.

b) Jubilación

Cuando el trabajador obtiene el beneficio jubilatorio, el empleador puede intimarlo a iniciar los trámites y extinguir el contrato una vez otorgada la jubilación.

c) Muerte del trabajador

El contrato se extingue automáticamente.

Los derechos habientes tienen derecho a percibir una indemnización especial.

4. Extinción por causas vinculadas al empleador

a) Muerte del empleador

Si la actividad dependía exclusivamente de su persona, puede extinguirse el contrato.

b) Quiebra o concurso

Puede provocar la extinción del vínculo, con derecho a indemnización según corresponda.

5. Extinción indirecta (despido indirecto)

Se produce cuando el trabajador se considera despedido por incumplimientos graves del empleador (por ejemplo, falta de pago de salario o modificación perjudicial de condiciones laborales).

En este caso, tiene derecho a las mismas indemnizaciones que en el despido sin causa.

Bibliografía

- Economía: elementos de micro y macro (2019) Mirta Rubbo - Cora Medina - Damián Roberto Antonio Angrisani. A & L Editores
- Economía: Estudio de la micro y macroeconomía (2010) Roberto Angrisani, Cora Medina, Mirta Rubbo-A & L Editores
- Valsecchi, Pedro Pablo La microempresa en el aula: proyecto y gestión de microemprendimientos. - 1a ed. - Buenos Aires: el autor, 2009.