

INFORME JOVEN

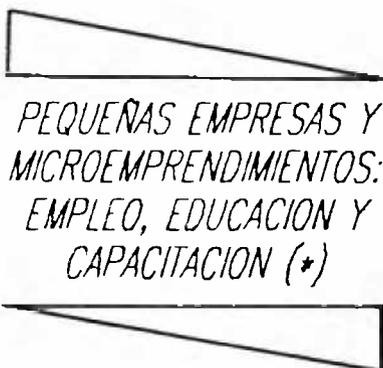
Año 2

Julio '93

Nº 6

*Pequeñas empresas
y microemprendimientos: empleo,
educación y capacitación*

Mario Antonio Gallart



PEQUEÑAS EMPRESAS Y
MICROEMPRESARIOS:
EMPLEO, EDUCACION Y
CAPACITACION (*)

MARIA ANTONIA GALLART

(*) Artículo publicado en EDUCACION Y TRABAJO,
Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y
Trabajo CIUD-CENEP, año 4
n 1, marzo de 1993. Buenos Aires.

Area de Información,
Investigación y Publicaciones:
Lic. Alfredo J. Basílico.
Departamento de Publicaciones:
Santiago Ortiz,
Silvina Santillán.

El fenómeno de la multiplicación de las unidades productivas de pequeño tamaño, crecientes tanto en número como en capacidad de empleo, señala interrogantes importantes para aquellos interesados en la relación entre empleo, capacitación y educación.

La proporción de la población económicamente activa de los países de la región que se encuentra empleada en establecimientos pequeños es muy importante; por ejemplo, en un área metropolitana relativamente moderna como la de Buenos Aires, más de la mitad de la fuerza de trabajo se ubica en ese tipo de establecimientos, situación que se repite en otras ciudades latinoamericanas. Sin embargo, los programas de las instituciones de educación técnica y formación profesional tienen por destinatarios mayoritariamente a trabajadores en empresas grandes y medianas, y tienden a diseñar los perfiles de sus egresados pensando en la inserción en empresas del sector integrado.

Si se observan los programas de capacitación llevados a cabo por las empresas, este fenómeno se repite. Los establecimientos grandes y medianos tienen posibilidades de organizar programas de capacitación por sí mismos o agrupados en comarcas. Las unidades pequeñas y micro están menos organizadas y disponen de escasos recursos para capacitar a su personal y empresarios.

La importancia social de esta multitud de pequeños establecimientos para el empleo y la producción de nuestros países no escapa a la preocupación de gobernantes y organismos de asistencia. Es por ello que han surgido muchos programas de apoyo a pequeños y microempresas, que incluyen como elementos cruciales el crédito y la asistencia técnica, pero que en contados casos brindan formación específica para sus empresarios y trabajadores.

Por otro lado, la alta mortalidad de estos emprendimientos y las consecuencias que su fracaso

ocurre para empleados y empleadores hacen necesaria una reflexión sobre los factores tanto exógenos como endógenos que inciden en los logros. La capacitación de sus integrantes es uno de ellos.

Por todo lo anterior consideramos importante plantear algunas reflexiones en el presente boletín sobre esta temática del empleo y la capacitación en el sector de las pequeñas empresas y los microemprendimientos.

El origen de la extensión de los microemprendimientos y las pequeñas empresas

Si se examina la literatura sobre este tema aparecen dos corrientes muy nítidas que convergen en la actualidad. La primera, basado en un libro innovador de Piore y Sabel (1) que plantea el reemplazo de la producción en serie en grandes fábricas, típico del fordismo, por una producción flexible, la cual permite la fabricación de una gran variedad de productos de alta calidad, y se estructura en conglomerados de empresas de diverso tamaño y, eventualmente, de distintos ramos. La flexibilidad, la adaptación al cambio y el dinamismo tecnológico caracterizan a estos tejidos productivos. La empresa pequeña por su maleabilidad y capacidad adaptativa tiene un rol importante en esta organización. Su estrategia está basada en la rápida adaptación a contextos cambiantes; y la calificación de su mano de obra flexible y polivalente.

La segunda corriente proviene de los estudios realizados en países en desarrollo sobre el crecimiento de un sector de trabajadores que generan su propio empleo, descubriendo nichos de bajo productividad pero que permiten su subsistencia y la de sus familias; esta corriente cristaliza en la

¹ Piore, M. y Sabel, C. (1984) The Second Industrial Divide. New York: Basic Books.

concepción del sector informal urbano (2). Se caracteriza por su baja capitalización, su tecnología tradicional, su acceso a mercados marginales y su casi inexistente financiamiento. Se trata entonces de unidades productivas con muy bajas relaciones capital-trabajo y que constituyen un refugio para los excluidos del empleo en el sector moderno.

Al definir la empresa por su tamaño, las empresas pequeñas y los microemprendimientos se sitúan en un continuo que va de un extremo al otro de los tipos señalados anteriormente. Desde empresas pequeñas pero fuertemente capitalizadas, con acceso a tecnologías modernas y mercados rentables, a microemprendimientos de subsistencia, de trabajo intensivo, muchas veces subvencionados directa o indirectamente. En el medio se encuentran pequeñas empresas subcontratadas con diversos grados de autonomía y tecnología, y emprendimientos individuales que se sitúan en nichos rentables sirviendo a clientes de "Ingresos" relativamente altos.

Es obvio que los demandas de capacitación de estos diversos tipos de microempresas presentan marcadas diferencias. Los niveles educativos y el tipo de calificación necesarios varían, si bien en todos los casos resulta indispensable la capacidad de iniciativa, de organización del trabajo, de descubrimiento de clientela y un mínimo de habilidad para el cálculo costo-producto.

La dificultad de delimitar el universo de las empresas pequeñas y los microemprendimientos

La revisión de la literatura muestra

² Ver Marcela Cerrutti, "El sector informal urbano: un desafío para la capacitación" en Educación y Trabajo, Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP, Año 1 N°2, setiembre 1990.

también grandes diferencias de un país a otro en cuanto a la consideración de una determinada empresa en la categoría de micro o pequeña. El indicador más común es el número de trabajadores empleados. La CEPAL considera micro a las unidades que tienen hasta 10 empleados, pequeñas hasta 50, y medianas hasta 100. Para el SENAI, en Brasil, la pequeña empresa ocupa hasta 100, la mediana desde 100 hasta 499, y la grande más de 500. Finalmente, en un estudio sobre el Perú ⁽³⁾ se habla de microempresas de 1 a 4 ocupados, pequeñas de 5 a 19, medianas de 20 a 199 y grandes más de 200. A esta dificultad de delimitar un universo común en términos de personal empleado, se agrega el problema de las diferencias en capital y tecnología que no suelen ser registradas en los datos disponibles.

Para mayor claridad, en el presente artículo consideraremos microemprendimientos aquellos que emplean hasta 5 trabajadores, y pequeñas empresas aquellas en que trabajan más de 5 y hasta 50 personas. No se excluirá del conjunto a los establecimientos con tecnología de punta o mayor capital invertido, pero dichas características serán consideradas para clarificar la heterogeneidad interna del universo de los micro y pequeñas empresas.

La heterogeneidad del sector

Una primera aproximación a este sector muestra en la región un conjunto de unidades muy diversas: desde microemprendimientos refugio de trabajadores desocupados, que generan ingresos a

³ Fernando Villarán, "Reflexiones en torno a la especialización flexible" en B. Caravedo y F. Villarán. Pequeña empresa y desarrollo moderno. Lima: PEMTEC-INSOTEC-COMUNIDEC-SASE, 1991.

un nivel de supervivencia, en nichos del mercado dirigidos a consumidores de muy pocos recursos o en redes de subcontratación en las que su poder de negociación es casi nulo, hasta pequeñas empresas que se caracterizan por relaciones estables con el sector integrado, inversión en tecnología e ingresos relativamente altos.

Los emprendimientos varían también en su inserción con respecto a otras organizaciones. Algunos se relacionan con un amplio grupo que los provee de insumos, en un mercado abierto y competitivo, y llegan a una clientela que compra su producto también en el mercado abierto. Otros integran complejas redes, donde su órbita de entrada y de salida se encuentra muy concentrada, siendo prácticamente subcontratados por organizaciones más grandes de las cuales dependen.

Sin embargo, pese a todas estas diferencias, tienen en común una gran adaptabilidad a diversas circunstancias, lo que los hace competitivos con empresas más grandes, y por ende, una marcada flexibilidad tecnológica (equipos multiuso) y laboral (posibilidad de ampliarse y reducirse según la demanda). Dicha flexibilidad también pasa por la informalidad de su organización pues no están burocratizados, sus relaciones internas son relativamente personales y los roles ocupacionales hasta cierto punto intercambiables. Como característica negativa comparten un alto grado de vulnerabilidad, ya que existe una alta natalidad pero también una alta mortalidad de microempresas. Si bien esto es válido en términos estadísticos, existe un núcleo de pequeñas y micros que utilizan inteligentemente las características señaladas anteriormente para conseguir una permanencia prolongada aun en épocas de crisis.

Su inserción en los sectores y ramos de la economía muestra una fuerte participación del sector terciario y en particular del comercio, y una no desdeñable participación en el sector industrial, en particular en algunos ramos como el calzado, la confección, la industria de la madera y la

metalmeccánica.

Puede señalarse, finalmente, que el porcentaje del empleo en la pequeña empresa y el microemprendimiento está aumentando. Esto se debe a diversas razones: la redistribución de actividades económicas y el incremento de los servicios, el crecimiento del sector de empresas más chicas, la crisis económica que motivó la desaparición o reducción de tamaño de los grandes establecimientos, la exteriorización de actividades por parte de los grandes empresas tales como los servicios de seguridad, de selección de personal, de mantenimiento y limpieza, la búsqueda de generación de ingresos iniciada por trabajadores desplazados del sector integrado, y los nuevas tecnologías que permiten unidades de poco personal y alta productividad en algunos rubros como la electrónica y la biotecnología.

El apoyo y la capacitación específica para el sector

La gran heterogeneidad de los micro y pequeñas empresas dificulta los políticos de apoyo y capacitación. En general los programas dirigidos al desarrollo de este tipo de emprendimientos apuntan a dos grandes objetivos, no siempre confluyentes: la promoción del empleo y la eficiencia económica.

Dichos programas se basan en acceso al crédito y asistencia técnica. Los más complejos exigen un proyecto de factibilidad que implique un cálculo de costos, posibilidad de insumos y mercado para el producto. La asistencia técnica comprende asesoría tecnológica para compra de equipos y nociones de contabilidad. Eventualmente se plantean mecanismos de cooperación destinados a abaratar costos. Una forma más completa de apoyo incluye la instalación de incubadoras de microempresas. Se trata de lugares donde se concentran microemprendimientos recién iniciados con el fin de brindarles servicios comunes y asistencia, para permitirles despegar en los primeros años, en los

que se considera que se produce la mayor mortalidad; luego se independizan, una vez que se consideran suficientemente establecidos.

Por todo lo señalado, es evidente que la relación entre estos diversos tipos de empresas, la educación y la capacitación plantea interrogantes de interés. Desde la enseñanza formal cabe preguntarse en qué medida la educación, tal como existe actualmente, incentiva la creatividad, la capacidad de iniciativa, de organizar grupos y de descubrir nichos empresarios y ocupacionales en la vida real. Esto debería brindarse en toda la educación y en particular en la técnica. En cuanto a la capacitación, en los programas analizados, los contenidos de oficios, de contabilidad, de aspectos legales e impositivos y de organización empresarial constituyen, en general, adaptaciones al contexto de la microempresa de capacitación dirigida a operarios y empresarios de establecimientos más grandes. Además, se piensa fundamentalmente en formar al empresario y no al trabajador dependiente. En los programas más evolucionados se prevé un seguimiento de los emprendimientos, agrupándolos por ramas con problemas similares.

Un aspecto importante a desarrollar es el de la capacitación polivalente para trabajadores en los micro y pequeñas empresas que se insertan en nichos redituables, lo cual permite un cierto desarrollo y continuidad e ingresos por encima del nivel de subsistencia. Resulta difícil que este tipo de emprendimientos puedan encarar dicho tarea individualmente; por consiguiente son bienvenidas las iniciativas de las instituciones de formación profesional o de las asociaciones de empresas que se formen para este fin.

Algunos de los programas instrumentados en la región para la micro y pequeña empresa serán presentados en las páginas siguientes. Cabe agregar que la investigación de las condiciones necesarias para la continuidad y crecimiento de estos establecimientos y el estudio de sus necesidades, en términos de educación y capacitación destinados a

sus empresarios y empleados, sería muy útil para el empleo y el sistema productivo de nuestros países.

Maria Antonia Gallart

PROGRAMAS DE ACCIÓN VINCULADOS A LAS PEQUEÑAS Y MICROEMPRESAS

ARGENTINA. Programa de microempresas del Instituto Provincial de Empleo de la provincia de Buenos Aires.

El Programa Provincial de Microempresas tiene por objetivo desarrollar acciones destinadas a la creación y consolidación de pequeñas unidades de producción y servicios en todo el territorio provincial. Se basa en el reconocimiento de que los microempresas tienen un lugar significativo en la estructura productiva provincial, tanto por el número de establecimientos que pertenecen a este segmento, como por el personal que ocupan y por su contribución al desarrollo local.

Para ello, realiza acciones destinadas a facilitar el acceso al crédito mediante una línea acordada con el Banco de la Provincia de Buenos Aires. Persigue asimismo otros fines: responder a las necesidades de capacitación y asistencia técnica respecto al conjunto de factores que configuran una eficiente gestión (que son casi desconocidos por el microempresario), promover la constitución de canales de comercialización y favorecer formas de asociación transitoria para acceder a mercados más amplios; y consensuar acciones conjuntas con entidades técnicas, cámaras empresarias, fundaciones, centros de capacitación y otros organismos de la comunidad.

El programa opera a través de una Unidad Coordinadora Provincial, integrada por el Ministro de la Producción y representantes del Instituto

Provincial del Empleo y de la Secretaría Ejecutiva del Consejo de la Mujer. A su vez, la Unidad Provincial de Ejecución tiene a su cargo, entre otras acciones, la tarea de convenir con los municipios la instrumentación territorial del programa, atendiendo a sus características y necesidades regionales.

Las microempresas abarcadas por el programa actúan en una amplia gama de actividades, desde las "cerebro-intensivas" en el área de la electrónica y la computación, hasta los "artesanales" como los servicios mecánicos y la fabricación de objetos tradicionales. En cuanto a su estructura, se distinguen las unipersonales, y las de carácter asociativo donde la gestión, el capital y los beneficios corresponden a quienes trabajan en ellas.

BRASIL. Programa de Formación de Microempresarios del SENAI de San Pablo.

A fin de contribuir a la solución de los graves problemas de desempleo e incentivar el surgimiento de nuevos líderes empresariales, el SENAI-SP desarrolla este programa con apoyo de entidades públicas y privadas.

Tiene por objetivo despertar y estimular actitudes, conocimientos, habilidades y valores empresariales en personas que poseen potencial, interés y decisión para emprender actividades productivas que contribuyan a atenuar los difíciles problemas económicos y sociales que el país enfrenta en su desarrollo. Con ello se espera optimizar los resultados económicos y físicos de la empresa, alcanzando los objetivos que estas prevén, y lograr que los futuros microempresarios estén al tanto de sus derechos y obligaciones ante la sociedad.

La propuesta parte del supuesto de que los problemas enfrentados por el microempresario son múltiples, destacándose la deficiencia de informaciones y conocimientos para conducir una empresa. Por esto, el objetivo principal del programa propuesto está centrado en calificarlos como

gerentes, directores y administradores. Para ello se propone un sistema de formación basado en series modulares, diseñados sobre la base del análisis de los tareas y funciones que realizan los directores (dueños) o gerentes de micro, pequeños y medianas empresas.

Su estructura didáctica horizontal (secuencia de módulos) permite al participante una formación integral para cumplir la función gerencial. Con relación a la estructura didáctica vertical, cada módulo tiene sus propios objetivos de aprendizaje, constituyendo cursos a los que se puede asistir en forma independiente. Así, en un primer bloque se estudia la organización industrial brasileña y la realidad de los micro, pequeños y medianas empresas. En un segundo bloque se abordan las prácticas de administración y gerencia, con unidades sobre estudio de mercado, administración de la producción y tecnología, administración contable y financiera, y administración de recursos humanos. El tercer bloque abordó las políticas y servicios de apoyo a las microempresas, con unidades sobre el estatuto de la microempresa, y sobre la actuación de las entidades de apoyo a los mismos.

Esta estructura curricular tiene por finalidad, en primer lugar, dar a los participantes condiciones para elaborar un plan de negocios, y en segundo, orientar a los mismos participantes respecto a la creación y formalización de una microempresa.

BRASIL. Fundação para o Desenvolvimento das Atividades Econômicas Familiares (FUNDEF) de San Pablo.

FUNDEF ofrece programas de apoyo a la enorme masa de población que se desempeña como empresarios informales y muy pequeños, con el fin de ayudarlos a aumentar sus ingresos y enseñarles a administrar correctamente su negocio, auxiliándolos en la planificación y organización del

mismo, con el propósito de que alcance un mejor funcionamiento.

Para ello se realizan diversas acciones, tales como: a) proveer crédito para capital de giro; b) ofrecer cursos sobre contabilidad y administración; c) brindar asesoría permanente acerca de los diversos problemas propios del sector; d) ayudar en la formación de grupos de compra con el fin de abaratar costos.

Los cursos presentan la modalidad de seminarios sobre distintos temas; por ejemplo: cómo convertirse en un buen empresario, proyecto para crear un negocio, plan de negocios, administración y planificación de compras, ventas, contabilidad básica, costos, y otros tópicos similares.

COLOMBIA. SERFINDES S.A.

SERFINDES es una sociedad anónima cuyo objetivo principal consiste en realizar inversiones de capital de riesgo en proyectos que impulsen el desarrollo de micro, pequeños y medianas empresas de la economía popular. Fue constituida en octubre de 1991 por cinco organizaciones, y cuenta con soporte de asistencia técnica de la SIDI, de la OIT y de la Corporación Financiera Holandesa para el Desarrollo-FMO.

Su misión es actuar como instrumento financiero para complementar y potenciar los servicios de crédito, organización, capacitación y asistencia técnica que las ONG colombianas, así como otras entidades públicas y privadas del país, ofrecen actualmente para promover el desarrollo de los micro, pequeños y medianas empresas.

La Sociedad participa con aportes de capital en la creación o fortalecimiento de medianas o pequeñas empresas y comparte el riesgo y la gestión de los mismos, hasta el momento en que ellos se consolidan y alcanzan sus objetivos de desarrollo.

La inversión se destina a emprendimientos

de dos tipos empresas que, además de ofrecer un potencial desde la perspectiva de la rentabilidad de la inversión, produzcan un efecto consolidador y dinamizador de estructuras de la microempresa informal o de la economía campesina; empresas que, aunque no presenten el mismo potencial de encadenamiento de los anteriores, revistan importancia social por otras razones, tales como su capacidad de generar empleo e ingresos en regiones marginales o grupos sociales vulnerables, o capacidad para aprovechar potencial empresarial de profesionales o técnicos desplazados del empleo por efectos de la reconversión industrial.

Entre otros, están en marcha los siguientes proyectos: producción de juguetes didácticos en madera, producción de jugos, concentrados y pulpa de frutos, producción descentralizada y comercialización de ropa de trabajo, y producción y comercialización de un folleto utilizado como material didáctico en la campaña gubernamental de salud preventivo denominada "Supervivir".

COLOMBIA. Corporación Fondo de Apoyo de Empresas Asociativas (CORFAS)

CORFAS es una entidad privada sin fines de lucro, auxiliar del cooperativismo colombiano, la cual proporciona crédito y asistencia técnica socioempresarial a micro y pequeños empresarios urbanos y a pequeños productores rurales de escasos recursos, que tienen muy limitado acceso al crédito convencional y a los demás servicios de apoyo.

Sus miembros son: la Embajada de Holanda, la Asociación de Apoyo a la Empresa de Autogestión, el Centro de Investigación y Educación Popular, CINEP y la Fundación PARTICIPAR.
COLOMBIA. Corporación Fondo de Apoyo de Empresas Asociativas (CORFAS)

El principal instrumento de garantía y de acompañamiento a los grupos que se apoyan en CORFAS es la asistencia técnica socioempresarial. Esta asistencia consiste en asesoramiento en los aspectos administrativo, financiero, organizativo, productivo y de mercado; se trata de una asesoría participativa desde el estudio de factibilidad hasta la puesta en marcha, dado que se orienta hacia metas de plena autogestión.

CORFAS impulsa diversas actividades y asociaciones, generalmente en cooperación con programas y entidades estatales. En el ámbito rural se estimulan áreas de economía campesina, proyectos de desarrollo regional, de pesca artesanal y de recuperación y protección de recursos naturales. En actividades urbanas, interviene en el área de microempresas en dos programas básicos: el de trabajadores independientes y micronegociantes, y el de microempresas desarrollables; otro de las áreas es la de abastecimiento de bienes básicos. El Programa Mujer se destina a grupos de mujeres en condiciones de crear nuevos microempresas o realizar actividades productivas.

La característica fundamental de CORFAS es la de suministrar crédito conjuntamente con asistencia técnica a los grupos objetivo que, como se señaló al comienzo, son los micro o pequeños empresarios y productores que presentan dificultad para acceder al crédito convencional y a los servicios de apoyo. CORFAS ha logrado reconocido prestigio y capacidad técnica al servicio del progreso social, y constituye una alternativa de interlocución entre la sociedad civil y el Estado en la gestión del desarrollo autónomo de los sectores populares.

PERU. Consorcio de organismos no gubernamentales que apoyan a la pequeña y microempresa (COPEME)

Junto al surgimiento en el Perú de una multitud de micro y pequeñas empresas se han formado instituciones públicas y privadas dedicadas

a brindar diversos apoyos al sector, lo que dio lugar a la dispersión y duplicación de esfuerzos y a cierto ineficacia en la cooperación. Para superar esta situación, se promovió la constitución en 1990 de un Consorcio de 22 ONG que apoyan a la pequeña y micro empresa: COPEME.

Los objetivos generales del COPEME son:

a) promover y coordinar el intercambio de información y experiencias entre los miembros; b) gestionar y analizar la obtención de recursos para la promoción de la micro y pequeña empresa; c) condicionar y elaborar propuestas de política económica que favorezcan su desarrollo; d) difundir investigaciones y trabajos sobre los mismos; e) brindar servicios a los miembros del Consorcio.

Los ONG miembros del COPEME cubren los siguientes servicios destinados a los micro y pequeños empresarios: a) financiamiento, como crédito directo o como fondos de garantía; b) capacitación: gestión empresarial, financiera, contable, comercial y técnico productivo; c) comercialización en el mercado interno y externo; d) fortalecimiento organizativo, atendiendo a asociaciones empresariales, gremios especializados y grupos de eficiencia; e) asistencia técnica mediante asesoría directa en planta o consultas periódicas; f) investigación sobre los diversos aspectos relacionados con la micro y pequeña empresa; g) información, específicamente

Con respecto a la capacitación, el 86 por ciento de las ONG del Consorcio ofrecen capacitación, siendo cinco los rubros principales: a) contabilidad: estructura de costos, determinación de precios, presupuesto, y defensa contra la inflación; b) financiamiento, fuentes disponibles, condiciones del crédito y su mejor utilización; c) técnico-productivo: procesos de producción y uso adecuado de maquinarias y equipos; d) gestión empresarial: nociones de administración, manejo de stocks, remuneraciones, personal; e) mercados internos y externos, nociones de marketing, publicidad, diseño de productos.

PERU. Pequeña Empresa, Tecnología y Sociedad, Centro de Información, Investigación y Apoyo (PEMTEC)

PEMTEC se orienta a brindar apoyo a sectores y grupos económicamente autosostenibles o con potencialidad de serlo, planteando nuevas formas de organización, que hagan más competitivo y eficiente a la pequeña empresa.

A tal fin implementa diversas líneas de acción, como ser:

a) Coordinación interinstitucional, fomentando la cooperación entre instituciones y empresas.
b) Grupos de eficiencia: esta actividad representa una nueva metodología de promoción al sector y consiste en trabajar con grupos de pequeños y micro empresarios de actividades afines, con el objeto de lograr economías de escala, reducción de costos y niveles adecuados de competitividad.
c) Información: PEMTEC sistematiza y difunde información especializada en pequeña y microempresa, para permitir la toma de decisiones y la eficiente gestión. Se brinda información sobre mercados, expertos en pequeña empresa, proyectos de inversión, instituciones de apoyo a la pequeña empresa, empresas en general.
d) Apoyo: a este fin se brindan servicios de consultoría, y se realizan inversiones en empresas que desarrollan actividades afines con el trabajo de la institución.

PERU. Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo (DESCO)

DESCO es una organización no gubernamental cuya preocupación se centra en el desarrollo de las personas y grupos menos favorecidos. Entre sus objetivos se cuentan: llevar a cabo programas de promoción social; investigar la realidad socioeconómica del Perú; estudiar,

promover y asesorar proyectos de desarrollo socioeconómico que contribuyan a la transformación de las estructuras, promover y asesorar la organización y desarrollo de grupos y comunidades de base; difundir, en beneficio de estos grupos, las investigaciones realizadas por la Institución y cualquier otro conocimiento; prestar servicios técnicos, contables, legales, económicos, de gestión administrativa que requieran los grupos o programas de desarrollo a cargo de la Institución.

Entre las tareas de promoción que implementa, se pueden mencionar las siguientes: proyecto de "Capacitación y organización de trabajadores de microempresas del sector urbano informal de Lima: tecnología e innovación", proyecto de "Apoyo a la gestión y organización de microempresarios en Lima Metropolitana", un programa laboral y un programa de gestión y planificación popular en el Cono Sur de Lima Metropolitana. Asimismo, la división de investigaciones de DESCO lleva adelante proyectos en temáticas tales como violencia política, violencia urbana y narcotráfico, Estado, partidos políticos, políticas económicas, y otras. Estas investigaciones son dadas a conocer a través de publicaciones editadas por la misma Institución.