

Deymar Beyter Cently Villaquerte

**LA INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS Y LA
COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DE LA REGIÓN AREQUIPA – 2011**



Arequipa, Julio del 2011



FONDO DE CULTURA DE LA FUNDACIÓN NUEVO MUNDO

Avenida Jesús 503 Mariano Melgar – Arequipa Perú - Teléfono (054) - 452689

Dedicatoria

Me permito dedicar el presente trabajo, a los estudiantes del Programa de Capacitación Tecnológica en Auxiliar de Educación, que participaron activamente en la presente investigación, colaborando con el trabajo de campo. Cuyo esfuerzo, desinteresado permitió la materialización del presente documento.

LA INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS Y LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA REGIÓN AREQUIPA – 2011

Resumen Ejecutivo

La evidencia empírica en la ciencia económica, ha demostrado ampliamente, que existe una importante relación entre la inversión realizada en los recursos humanos o también mal llamados “*Capital Humano*”; y el nivel de competitividad alcanzado, por las unidades económicas, sean estas unidades empresariales, sectores económicos o países.

Sin embargo, es necesario aclarar el hecho que si bien es cierto, la inversión en recursos humanos, explica significativamente el comportamiento de la competitividad de estas unidades productivas, existen otros factores como la estabilidad macroeconómica, el desarrollo institucional, el respecto por el marco legal y la legalidad, el nivel de acceso a la tecnología de punta, etc.; los cuales en su conjunto explican el nivel de competitividad de un país con respecto a otro.

Este estudio, dejó claramente definido; qué se entiende por competitividad, esto, sobre la base de una minuciosa revisión teórica acerca de los estudios y propuestas, de diversos investigadores e instituciones especializadas en el estudio de esta variable.

En ese sentido, concluimos que, *la competitividad se mide por la productividad lograda por la unidad económica de pequeña escala, sector económico o país; siendo esta productividad el resultado de hacer las cosas a un menor coste (las llamadas economías de escala), además de preocuparse en cada acto productivo de los aspectos relacionados a la calidad del producto (concepto que deja de lado el*

mito de que la productividad es sinónimo de reducir constantemente los costes de producción).

Nuestra investigación, buscó conocer la actual situación del sector de la micro y pequeña empresa en la Región Arequipa, referido a la inversión en recursos humanos realizada al interior del sector, así mismo, medir la demanda real existente, de mano de obra, por parte de las micro y pequeñas empresas (MYPES); además de la demanda por programas de formación y capacitación de la fuerza laboral del sector, relacionado con la actual oferta educativa en la Región, y las reales necesidades de un sector que ha adquirido cada vez más importancia en la economía local, regional y nacional; debido a que absorbe una cantidad significativa de la mano de obra regional.

Metodológicamente, la presente investigación, después de haber revisado el estado del arte, respecto al tema investigado, formuló una premisa o hipótesis preliminar, la cual afirma que:

El sector de la micro y pequeña empresa en la Región Arequipa, está constituido mayoritariamente por unidades económicas de pequeña escala, conocidas como micro empresas, las cuales son de carácter familiar, mayoritariamente informales y que se mantienen a nivel de economías de subsistencia.

La inversión que realizan estas micro y pequeñas empresas, en recursos humanos calificados y especializados, así como en la constante actualización de los mismos, aún sigue siendo en el sector moderada. Quedando una parte muy significativa de las MYPES, las cuales no invierten en contratar personal especializado, ni buscan contar con una gerencia adecuada; así como capacitar y formar a los recursos humanos con los que cuenta.

Este hecho afecta negativamente, la competitividad del sector de la micro y pequeña empresa en la Región Arequipa, que se encuentra vulnerable ante el ingreso de nueva competencia y la apertura de nuestra economía al mundo.

Así mismo, después de planteada nuestra hipótesis, nos propusimos conocer también en el presente estudio los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Conocer el nivel de inversión que realizan las pequeñas y micro empresas PYMES o MYPES, de la región Arequipa, en la formación, capacitación y actualización de los recursos humanos con los que cuentan.

Objetivos Específicos:

- a) Entender la importancia del sector de las micro y pequeñas empresas (MYPEs), en la economía regional, respecto a su capacidad de generación de puestos de trabajo.
- b) Determinar la demanda real, de servicios educativos relacionados con la formación y capacitación de la fuerza laboral concentrada en las micro y pequeñas empresas – MYPEs, de la Región Arequipa.
- c) Plantear, a partir del análisis teórico y estadístico de la investigación presente, recomendaciones de políticas públicas regionales, que beneficien el desarrollo del sector MYPE, en la Región Arequipa.

1. Antecedentes del Sector MYPE

Las MYPES, en el país, han adquirido en el tiempo en nuestro país; una mayor importancia; debido a que de las 3 millones 229 mil 197 empresas; señaladas por Fernando Villarán (2008); 3 millones 217 mil 479 o el 99.64%, son MYPES; las cuales absorben el 62.1% de la PEA nacional estimada para el mismo año.

De otro lado, según algunos datos presentados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, la informalidad en el sector de las micro y pequeñas empresas (MYPEs), representa el 74.26% del total de MYPES, sumado a ello, está el hecho de que según datos del Comité de la Pequeña Industria de la Sociedad Nacional de Industria; en

nuestro país, cada año se crean 300 mil pequeñas y microempresas (MYPEs), pero paralelamente a este hecho desaparecen 200 mil MYPEs al año; es decir existe un crecimiento del sector de 100 mil empresas aproximadamente.

En ese sentido, la información estadística revisada, nos presenta un sector poco institucionalizado, en donde aún se tiene que invertir muchos esfuerzos y recursos públicos para lograr un desarrollo sostenible, de estas unidades económicas de pequeña escala.

Así mismo, del análisis realizado al sector de la micro y pequeña empresa, en nuestra región, podemos señalar que, en base a diversos estudios, se ha determinado que el número de MYPEs, en nuestra Región pasó de 63 348 PYMEs o MYPEs, en el año 1999, a 72 915 PYMEs, estimadas para el año 2002, siendo mi estimación que para el presente año el número de MYPEs, sería de 111 mil 191 MYPEs aproximadamente.

En cuando a la absorción de la PEA (Población Económicamente Activa), las MYPEs absorbieron en el año 1999, aproximadamente al 42.23% de la PEA Regional (Centty, 2008), mientras que en al año 2002, ellas dieron empleo o mejor dicho subempleo, al 45.82% de la PEA a nivel regional (Centty, 2008). Finalmente el presente estudio determinó que para el presente año 2011, el tamaño promedio de trabajadores de las MYPEs, es de 3.62 trabajadores, y siendo 111 mil 191 MYPES estimadas para el mismo año; podemos afirmar que el sector de la micro y pequeña empresa (MYPEs) generó este año 402 mil 511 trabajadores, en la Región Arequipa; lo cual representa el 71.96% de la PEA Regional, que en cierta medida ratifica nuestra apreciación inicial, de que se trata de un sector importante, por su capacidad de absorción de la mano de obra regional.

Para concluir con la presente sección, señalaremos que el sector MYPE, se encuentra altamente terciarizado, pues un 89% de las MYPES registradas en la Región Arequipa; se encuentran vinculadas a actividades relacionadas con el sector servicios (Centty, 2008).

2. Respecto a los Resultados de Nuestra Investigación.

Los resultados de la presente investigación, demuestran que el sector MYPE, no invierte de manera significativa, en los recursos humanos con los que cuenta, pues, el monto de inversión en este rubro en el sector, no les permite formar a sus trabajadores con estándares de calidad. Estos trabajadores, debido al bajo presupuesto destinado por las unidades económicas denominadas como MYPES, a la formación y capacitación de sus recursos humanos (el presupuesto promedio por trabajador al año para la formación y capacitación del mismo, destinado por las MYPES, es de 153.21 nuevos soles, o un presupuesto mensual de 12.77 nuevos soles, así mismo la inversión en formación y capacitación de sus recursos en general, sería del orden de 554.62 nuevos soles aproximadamente al año), no acceden a programas de formación y capacitación de calidad y especializados, en relación a las necesidades reales de las MYPES; lo cual afecta la productividad que pueda alcanzar el trabajador MYPE en el tiempo (curva de aprendizaje).

Así mismo, se pudo evidenciar, que el sector MYPE, cuenta con gerentes/administradores especializados, en el orden del 54.64%, entendiéndose por especializados, aquellos gerentes/administradores, que cuentan con estudios técnicos y superiores.

De otro lado, en lo relacionado a la mano de obra, el estudio evidenció, que tan solo un 46.18% de la mano de obra o trabajadores del sector de las MYPES, cuenta con algún tipo de especialización (estudios técnicos y superiores).

En lo referido a la importancia que le dan los conductores de las MYPES, a la capacitación y formación de la mano de obra con que cuenta su unidad productiva, y de ellos mismos, se puede observar de los resultados obtenidos, que el sector aún registra un significativo 38.80% de los administradores/gerentes (conductores), los cuales consideran que no es importante invertir en la formación y capacitación de sus recursos humanos, por diversas razones.

Una de esas razones esbozadas por estos conductores, es la que señala que, *la inversión en recursos humanos, es un gasto sin retorno o que no hay nada nuevo que aprender*, lo cual nos llevaría a

enfrentarnos con un 93.30% de los 38.80% de conductores MYPES que consideran innecesario invertir en la formación y capacitación de sus recursos humanos; que tienen un patrón de cultura empresarial adverso y muy difícil de cambiar con respecto a la inversión en recursos humanos.

En ese sentido, y con la finalidad de poder medir el nivel de inversión en recursos humanos, de las micro y pequeñas empresas (MYPEs) de la Región Arequipa, es que hemos propuesto un indicador que combina tres variables importantes relacionadas a la inversión en recursos humanos. Este Índice de Inversión en Recursos Humanos (IIRH), viene a ser, la combinación de variables asociadas al tema: Gerencia o Administración Especializada (GE), Fuerza Laboral Especializada (FE); y la Inversión en Capacitación y Actualización (CA).

Nuestro estudio, determinó, que este IIRH, para las MYPES de la Región Arequipa, es de 0.54006667, calificado en la escala de valores, como de regular, debido a que su valor se encuentra en el intervalo comprendido entre 0.40 – 0.60. Y para que el sector logre niveles de innovación, productividad y competitividad, se estima que el IIRH, deberá situarse por encima o igual del valor 0.60.

Por último un dato adicional, es el referido a la demanda de nuevos trabajadores por parte del sector MYPE, para el presente año, el cual se estima en: 158 mil 190 nuevos trabajadores, o una demanda individual de 1.84 trabajadores por empresas. El tipo de trabajador o el puesto de empleo, demandado por el sector, están relacionados a labores técnicas de formación de corto plazo; por lo que se debería de insistir en nuestra Región, por la implementación de una política de promoción de las carreras técnicas, acorde con las necesidades de las MYPES, pero que en su desarrollo, guarden el estricto respeto por la calidad de la educación brindada.

3. Respecto a las Recomendaciones de Políticas Públicas.

Sobre la base de los resultados obtenidos en nuestra investigación, y habiendo reflexionado, acerca de la problemática real del sector, relacionado a la competitividad y la inversión en recursos humanos, es

que planteamos las siguientes recomendaciones de políticas públicas, con la finalidad de que sirvan, para promocionar y desarrollar el sector de las MYPES, por su importancia ampliamente demostrada en la economía regional:

- a) **DESARROLLO DE CARRERAS DE CORTO PLAZO (Certificaciones)**, se ha podido evidenciar que las necesidades de las MYPES, en cuanto a la formación y capacitación de sus recursos humanos, están relacionadas con opciones laborales, cuya formación técnica se puede realizar en un plazo corto, facilitando el ingreso de la fuerza laboral al sector, así como una futura reconversión laboral.

En ese sentido, consideramos de suma importancia, que el gobierno regional, trabaje de manera coordinada con las instituciones educativas de formación superior, una nueva oferta de carreras técnicas de corto plazo; cuyos contenidos estén acorde con las necesidades de formación y capacitación de las MYPES de nuestra Región, modificando la actual oferta educativa, que generalmente es impuesta desde la capital, por diversas razones.

- b) **POLITICA DE INCENTIVOS**, como hemos podido evidenciar, de los resultados de nuestra investigación, al interior del sector, los conductores MYPES, muestran cierto rechazo por la inversión en sus recursos humanos, y si lo hacen destinan una cantidad a la formación y capacitación del mismo, que no les permite acceder a programas de capacitación que tengan un verdadero impacto en la productividad del trabajador MYPE. Las razones son muchas, desde los patrones culturales adversos de los conductores MYPE, hasta la escases de recursos económicos en el sector.

En ese sentido, consideramos que el gobierno regional de Arequipa, genere incentivos para que las MYPES inviertan en la formación y capacitación de los recursos humanos que laboran en el sector, mediante el otorgamiento de beneficios tributarios que premien a aquellas MYPES, que invierten en la formación y capacitación de sus recursos humanos.

Así mismo, vemos positivo, el otorgamiento de Vauchers educativos a las MYPES, lo cual permitiría que los conductores y trabajadores de las MYPES, con estos Vauchers, puedan, acceder a programas de formación y capacitación, de calidad y competitivos, subsidiados y supervisados por el Estado.

- c) **COORDINACIÓN DE LAS INSTANCIAS DE GOBIERNO.** Es necesario, para desarrollar el sector, que se trabaje de manera coordinada con el gobierno central, para que se pueda reducir los costes de transacción en los que incurren las MYPES actualmente, dentro de estos costes, el más importante sin duda es el referido al coste financiero que tienen que enfrentar las MYPES, los cuales atentan fundamentalmente contra la capacidad de estas unidades de poder acumular capital (que es la base del crecimiento), lo cual generaría en el sector una mayor reproducción de su capital, debido a los mayores montos de reinversión.

Creemos que, una verdadera política de promoción del sector, pasa por la creación de un fondo de fomento de la MYPE, que considere tasa de interés de fomento a la actividad empresarial, que reduzca significativamente el coste financiero que tienen que pagar estas unidades, mejore por tanto la rentabilidad de las mismas, y disminuya el riesgo del sector.

No deja de ser viable, después de un estudio económico financiero, mesurado, objetivo e imparcial, la idea de crear un Banco Regional MYPE, que implemente esta política, pero cuidando la politización del mismo.

- d) **LA CREACIÓN DE UN OBSERVATORIO REGIONAL MYPE.** Creemos, que así como las empresas de mediana y gran envergadura, cuentan con un área de investigación & desarrollo e Innovación, que no solo les permite diseñar y rediseñar los productos que oferta, sino que además les permite disminuir procesos, y anticiparse a crisis globales. Las MYPES, deben de contar con cierta información, tener acceso a nuevas tecnologías y técnicas administrativas, así como estar al día sobre las tendencias globales, referida a los negocios y a la economía.

Ante, la poca capacidad económica del sector de poder implementar un departamento de este tipo, en cada unidad económica de pequeña escala. El gobierno regional, debe de coordinar con las instancias respectivas, para que se ponga en marcha este observatorio, que se encuentre al servicio de las MYPES, y que esté conducido por especialistas en el sector. Así, de esa manera le proporcionaremos el brazo tecnológico a la actividad del sector.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, relacionada a *“La Inversión en Recursos Humanos y la Competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas de la Región Arequipa – 2011”*; en cierta medida, viene a ser un estudio comparativo, con el realizado en el año 2001, titulado: *“Informe PYME Región Arequipa 2002”*, como parte de una tarea académica, por presentar una radiografía cada vez mas integral del sector de la micro y pequeña empresa (MYPE) de la Región Arequipa; así como evaluar en algunos aspectos la movilidad económica y social del mismo.

Para esta tarea, como parte de una propuesta metodológica, para realizar esta investigación, hemos dividido nuestro estudio en dos secciones, o capítulos generales; en el primero se realiza una revisión teórica, muy sintética, pero profunda, acerca del estado del arte, relacionado a las variables analizadas, como son la Inversión en Recursos Humanos, la Competitividad de las MYPES, y un análisis de la situación actual del sector. En ese sentido el estudio, presenta una síntesis teórica, de las variables analizadas, así como conceptualización y conclusiones teóricas, que hacen más consistente el análisis posterior de las estadísticas obtenidas, del trabajo de campo realizado.

En el capítulo segundo, se presenta la metodología utilizada, para la realización del trabajo de campo, basado en una encuesta, aplicando un muestreo estratificado, cuya muestra es de 366 encuestas. El cuestionario, se aplico al conductor de las micro y pequeñas empresas

de la Región Arequipa, y este cuestionario, estuvo relacionado a la inversión realizada, en los recursos humanos con que cuenta el sector.

En esta sección, aparte de presentar los resultados del trabajo de campo, se verifica la hipótesis señalada, mediante la construcción del Índice de Inversión en Recursos Humanos – IIRH; que combina tres variables que explican esta inversión, según la argumentación teórica señalada en el capítulo primero; estas variables son: Gerencia o Administración Especializada (GE), Fuerza Laboral Especializada (FE); y la Inversión en Capacitación y Actualización (CA).

Nuestro estudio, parte de una Hipótesis respecto a la relación existente entre Inversión en Recursos Humanos y Competitividad, la cual sometimos a verificación en el segundo capítulo, la cual señala lo siguiente:

El sector de la micro y pequeña empresa en la Región Arequipa, está constituido mayoritariamente por unidades económicas de pequeña escala, conocidas como micro empresas, las cuales son de carácter familiar, mayoritariamente informales y que se mantienen a nivel de economías de subsistencia.

La inversión que realizan estas micro y pequeñas empresas, en recursos humanos calificados y especializados, así como en la constante actualización de los mismos, aún sigue siendo en el sector moderada. Quedando una parte muy significativa de las MYPES, las cuales no invierten en contratar personal especializado, ni buscan contar con una gerencia adecuada; así como capacitar y formar a los recursos humanos con los que cuenta.

Este hecho afecta negativamente, la competitividad del sector de la micro y pequeña empresa en la Región Arequipa, que se encuentra vulnerable ante el ingreso de nueva competencia y la apertura de nuestra economía al mundo.

Además, con la presente investigación, buscamos lograr los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Conocer el nivel de inversión que realizan las pequeñas y micro empresas PYMES o MYPES, de la región Arequipa, en la formación, capacitación y actualización de los recursos humanos con los que cuentan.

Objetivos Específicos:

- a) Entender la importancia del sector de las micro y pequeñas empresas (MYPEs), en la economía regional, respecto a su capacidad de generación de puestos de trabajo.
- b) Determinar la demanda real, de servicios educativos relacionados con la formación y capacitación de la fuerza laboral concentrada en las micro y pequeñas empresas – MYPEs, de la Región Arequipa.
- c) Plantear, a partir del análisis teórico y estadístico de la investigación presente, recomendaciones de políticas públicas regionales, que beneficien el desarrollo del sector MYPE, en la Región Arequipa.

Finalmente, después de haber realizado la revisión teórica respectiva, el trabajo de campo y su respectivo análisis estadístico, y de contrastar la hipótesis planteada. Hemos presentado un conjunto de propuestas a nivel de políticas públicas, que podría implementar el gobierno regional de Arequipa, como parte de una política general de promoción y desarrollo del sector de la micro y pequeña empresa de la Región de Arequipa.

Como toda investigación, que propone algún tipo de política pública, conducente a modificar una determinada realidad social, económica, política o ambiental, está sometida a debate; porque justamente busca iniciar un debate, que ponga en el ojo de la tormenta una realidad que muchas veces es dejada de lado.

Deymor Beyter Centty Villafuerte

Capítulo Primero

**INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS,
LA COMPETITIVIDAD Y LAS MYPES**

Revisión Teórica

1.1. LA INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS

Es motivo de la presente investigación, poder demostrar la importancia que tiene la inversión en recursos humanos, la cual otros estudiosos denominan “Inversión en Capital Humano”; en la mejora que logran en la productividad, las unidades productivas, sectores económicos o países. Siendo esta inversión, la que realizan las unidades económicas, sectores económicos y los mismos países, en la educación, capacitación y actualización de su fuerza laboral, mediante diversos programas de formación básica, ocupacional, formación de profesionales y la inversión realizada en el fomento de la ciencia, la tecnología y la innovación.

La literatura económica existente, confirma nuestra apreciación con respecto a esta relación: ***inversión en recursos humanos y productividad***; pero además la amplía, señalando el hecho de que esta productividad, difiere entre las unidades económicas, sectores económicos y países, en función directa al nivel y calidad de la inversión realizada en la formación y educación de su fuerza laboral. En ese sentido, en esta parte, repasaremos algunas de las teorías elaboradas por la ciencia económica, desde diferentes enfoques, y que señalan a partir de constataciones empíricas la existencia de esta relación.

Para los economistas Rudiger, Dornbusch y Stanley, Fischer (1994); en el análisis de la función de producción, en relación de la importancia que tiene la inversión en los recursos humanos en la productividad, hacen una distinción entre el factor trabajo, y la inversión en recursos humanos. En ese sentido, ellos señalan que:

“Tanto el factor Capital (K), como el factor Trabajo (L), de la función de producción clásica, representan al conjunto de muchos tipos de capital y trabajo, respectivamente, que se utilizan en la producción. Por ejemplo K, puede comprender los

camiones, las computadoras y las fábricas, sumados mediante su valor.

$$Y = f(K, H, L)$$

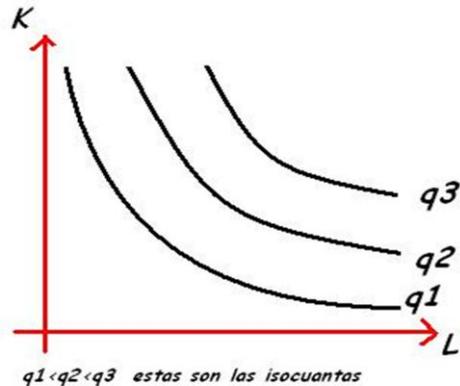
Donde:

Y = Producción

K = Capital

H = Capital Humano

L = Factor Trabajo



A veces para destacar la contribución potencial de la educación y la formación al crecimiento económico, la función de producción se expresa considerando al “Capital Humano”, como un factor independiente. El Capital Humano, es el valor del potencial generador de renta que tienen los individuos. Comprende la capacidad y talento innato y la educación y cualificaciones adquiridas”

En ese sentido, lo señalado por los profesores Rudiger Dornbusch y Stanley, Fischer; nos muestra que, la función de producción tradicional, que consideraba que el nivel de producción alcanzado por una empresa, y de allí el derivado macroeconómico a través de la agregación de funciones, estaba en función de la combinación de los factores trabajo y capital: $Y = f(K,L)$, pero que debido a la importancia que tiene la inversión en recursos humanos, llamada por ellos como inversión en capital humano, y los efectos que tiene en la productividad, esta inversión en capital humano, debe ser analizada de manera separada, del factor trabajo, para medir con exactitud el impacto de la educación, en la mejora de la producción o productividad.

En ese sentido ellos entienden, a través de la evidencia empírica analizada, que la inversión realizada en la educación de la fuerza

laboral, tiene repercusiones positivas en la productividad, mejorando los procesos de producción, lo que a su vez permite aprovechar mejor la experiencia adquirida por el trabajador en la actividad laboral, es decir mejora su curva de aprendizaje.

Podemos precisar entonces, sobre lo ya analizado, que los niveles de producción y la calidad del producto, según la posición de los economistas Rudiger Dornbusch y Stanley Fischer; diferirá de unidad productiva, sector económico o país, según sea la inversión realizada en el capital humano que estas unidades económicas, sectores económicos o países realicen; por lo tanto los niveles de competitividad mejoraran mas en aquellos que inviertan más recursos en la formación y capacitación de sus recursos humanos.

De otro lado, el mismo Marx (1984), hace tiempo, había analizado esta relación, cuando estudió el efecto que tenía la productividad en la acumulación de capital, el señaló al respecto que:

“Entendemos por aumento de la fuerza productiva o de la productividad del trabajo en general un cambio en sus procedimientos que abrevie el tiempo actualmente necesario por término medio para la producción de una mercancía, de tal suerte, que una cantidad menor de trabajo adquiera la facultad de producir más objetos útiles.

Considerábamos determinado el modo de producción al examinar la supervalía proveniente de la duración prolongada del trabajo; tratándose de producir supervalía por la transformación del trabajo necesario en sobretrabajo, lejos de no tocar a los procedimientos habituales del trabajo, el capital tiene que cambiar sus condiciones técnicas y sociales, esto es, transformar el modo de producción. Únicamente así podrá aumentar la productividad del trabajo, disminuir de este modo el valor de la fuerza de trabajo y aminorar por lo mismo el tiempo empleado en reproducirla.

Llamamos supervalía absoluta a la supervalía producida por la simple prolongación de la jornada de trabajo, y supervalía relativa a la supervalía que proviene de la disminución del tiempo de trabajo necesario y del cambio, que es su consecuencia, en la duración relativa de las dos partes de que se compone la jornada: trabajo necesario y sobretrabajo.

El aumento de productividad, para que produzca un descenso en el valor de la fuerza de trabajo, debe tener lugar en los ramos de la industria cuyos productos determinan el valor de esta fuerza, es decir, en los que suministran las mercancías necesarias para el sustento del obrero o los medios de producción de estas mercancías. Pero a la baratura de uno de estos artículos sólo rebaja el valor de la fuerza de trabajo en la proporción según la cual entra en su reproducción. En los ramos de industria que no suministran ni los medios de subsistencia ni sus elementos materiales, en nada modifican el valor de la fuerza de trabajo un aumento de productividad”

Lo señalado por Marx, en la cita anterior, confirma nuestras apreciaciones donde señalamos que existe una relación entre la calidad de la fuerza de trabajo y la productividad. En la primera parte de la cita Marx, describe claramente los efectos en la productividad de los cambios en la fuerza de trabajo, los cuales se dan debido a una variación en las condiciones o procedimientos del trabajo, los que se producen a su vez, debido a la especialización de la mano de obra, la preparación de la misma, y la inversión que realizan, las diferentes unidades económicas en esta para hacerla más eficiente, y por lo tanto productiva.

Así mismo, el desarrollo de los medios de producción y de las tecnologías productivas, requiere cada vez más, de trabajadores más preparados, en los cuales hay que invertir una mayor cantidad de capital, tanto en su formación, como en la actualización de esta fuerza laboral; pues de estos hechos, se derivaran las ventajas o desventajas en términos de productividad, que manifestaran una unidad económica, sector o país; debido a que las más productivas, logran

reducir los costes de producción, el precio de las mercancías que produce; y lograran aumentan la cantidad de mercancías producidas; todo esto se manifestará de un lado en un mayor bienestar para la población, pero también en mayores beneficios para los capitalistas, los cuales obtendrán mayores tasas de plusvalía relativa.

Un segundo aspecto que Marx deja al descubierto en esta cita, es el hecho, que debido a esta variación en los procedimientos del trabajo, debido a una mayor especialización, preparación y actualización de la fuerza laboral, si estos cambios o productividad lograda, se producen en aquellos sectores encargados de proveer los medios de subsistencia a la fuerza de trabajo, se logrará disminuir por tanto, el coste de la mano de obra, o el valor de la fuerza de trabajo, debido a una reducción del coste de subsistencia de los trabajadores, que en términos de competitividad, hará más atractivo al país, pues permite producir mercancías en el país que logra consolidar este proceso, a un menor coste, que en economías que no han logrado reducir el coste de subsistencia mínima de los trabajadores.

Queda demostrado entonces, en esta parte, de que Marx, pudo identificar los beneficios de la inversión realizada en la formación, capacitación y actualización de la fuerza laboral, la cual no solo se manifiesta en mayores beneficios para el capitalista, sino también en mayores beneficios para la población, pues, estos pueden acceder a más mercancías, de mayor calidad y a menores costes o precios, generando mayores ventajas competitivas al país o economía que logra generalizar este proceso; lo cual atraerá mayores inversiones, que necesariamente generan más puestos de trabajo. Sin embargo, queda aun realizar, el gran análisis que surge del proceso de centralización del capital y concentración de los medios de producción, los cuales producen los ciclos recesivos que sufren cada cierto tiempo las economías capitalistas, pero esta parte no corresponde al objetivo del presente estudio.

Así mismo, Marx (1984), en otra parte de su investigación acerca del capital, diferencia el tipo de trabajo existente en la esfera de la

producción, denominándoles como trabajo inferior y trabajo superior, literalmente él señala lo siguiente al respecto:

“Las diversas transformaciones de la materia natural y su adaptación a las distintas necesidades humanas, que constituyen toda la tarea del hombre, son más o menos penosas de efectuar y, por consiguiente, los diferentes géneros de trabajo de donde resultan son más o menos complicados.

Pero cuando hablamos del trabajo humano desde el punto de vista del valer, consideremos tan sólo el trabajo simple, es decir, el gasto de la simple fuerza que todo hombre, sin educación especial, posee en su organismo. Es cierto que el trabajo simple varía según los países y las épocas, pero siempre se halla determinado en una sociedad dada, es decir, en cada sociedad. El trabajo superior no es otra cosa que trabajo simple multiplicado, pudiendo siempre ser reducido a una cantidad mayor de trabajo simple: un día o jornada de trabajo superior o complicado puede equivaler, por ejemplo a dos días o jornadas de trabajo simple”

En esta parte, como señaláramos párrafos más arriba, Marx diferencia el trabajo simple, del trabajo superior; siendo el trabajo simple aquella fuerza natural con la cual fue dotado el hombre que ahora es un trabajador, mientras que el trabajo superior resulta siendo producto de la educación del trabajador, y que, en palabras de Marx, no es más que el trabajo inferior multiplicado, es decir, más productivo, en cuanto a la eficiencia del mismo en la producción de más mercancías.

Queda demostrado entonces, que Marx, tenía muy claro el impacto que ejerce la educación sobre el trabajo, debido al resultado de sus investigaciones, puesto que, la educación de la fuerza laboral, mejora los procesos de producción, reduciendo a su vez, el tiempo que destina el trabajador a la producción de mercancías, logrando mejorar la productividad de la unidad productiva, sector económico o país. Es más, él señala que el trabajo superior multiplica al trabajo inferior, y al multiplicarlo, permite no solo reducir los costes de producción, sino

ampliar la producción, haciendo más competitivo a quien invierte en preparar a la fuerza laboral con la que cuenta.

Finalmente, presentaremos, algunas de las conclusiones a las que se arriba en un evento último realizado a propósito de los impactos que tiene la educación en el desarrollo de un país; derivando resultados que confirman nuestras premisas al respecto.

“Considerando los resultados obtenidos de la prueba internacional Pisa acerca de los logros educativos obtenidos del sistema educativo de países estudiados, tomado directamente del Informe producido por la OECD. La línea de tendencia que aparece allí muestra, efectivamente, que los países que obtienen mejores puntajes en la prueba Pisa, son aquellos que tienen también un mejor desarrollo. Y de esto se concluye que hay una correlación positiva entre ingreso per cápita, es decir, nivel de desarrollo de un país, y puntaje en una prueba estandarizada como la del Pisa, es decir, calidad de su educación y capital humano.

Lo que hemos empezado a deducir muy simplistamente a partir de este tipo de relación es que la educación es la causa de que algunos países estén muy avanzados en términos de su desarrollo y que otros países, con más bajos resultados educacionales, presentan una situación de menor crecimiento. Esta es la conjetura que se nos aparece como una especie de verdad.

A su turno, dentro de cada etapa del desarrollo, las distintas variables que ellos identifican como las claves de la competitividad y el crecimiento de los países, van a tener un peso relativo distinto. Entonces, por ejemplo, en la primera fase de despegue en una sociedad globalizada con economías abiertas, lo fundamental son la solidez de las instituciones, la existencia de infraestructura física, la estabilidad de la macroeconomía, la seguridad de los derechos de las personas y la propiedad, y un capital humano básico.

En una segunda etapa no es que desaparezcan estas variables pero se agrega un conjunto de nuevas variables, como un capital

humano más avanzado, la eficiencia de los mercados, el grado de preparación tecnológica de los países, es decir, su capacidad para absorber y difundir tecnologías y la apertura de las economías para que las empresas puedan hacer ganancias de escala, sobre todo en países pequeños como el nuestro.

Y después aparecen unos países que se hallan en la fase más adelantada, como Estados Unidos, Japón, Finlandia, Nueva Zelanda, Australia, Holanda y Canadá, cuyo crecimiento depende básicamente de su capacidad para innovar; esto es, para producir novedades en términos de nuevos productos, procesos y formas de organización.

Quiero mostrar, simplemente, que a esta altura parece ya difícil sostener que la educación y, por tanto, el capital humano operen por sí solos como la causa única o siquiera principal del crecimiento económico. Lo más probable, es que el capital humano efectivamente tiene un papel importante en el crecimiento y en el desarrollo de los países, pero dentro de un contexto donde hay un conjunto de otras variables fundamentales que explican el desempeño del capital humano y, en definitiva, el crecimiento de los países.

Entonces, lo que uno a esta altura puede concluir, es que el capital humano es un factor importante del crecimiento y del desarrollo, pero que su desempeño y productividad dependen de un conjunto de otras variables que son tanto o más incidentes y que solo todas ellas (incluyendo el capital humano), mediante su interacción, generan el crecimiento y determinan la competitividad de las naciones” (Brunner, 2005)

Brunner (2005); sostiene y argumenta en su conferencia, utilizando para ello datos secundarios, referidos a la prueba Pisa, y al ingreso per cápita de distintos países, que existe una relación directa entre la inversión en educación y el desarrollo de los países, pero también, cuando él profundiza su análisis de los resultados, logra demostrar que si bien es cierto la inversión en el capital humano, es importante en el logro del desarrollo, no es la única variable que permite alcanzar el desarrollo y la competitividad en un país, sino que también este desarrollo y competitividad, dependen de la combinación de un

conjunto de factores, donde también se consideran: la fortaleza institucional, la seguridad jurídica de un país, la estabilidad macroeconómica, la infraestructura física; y como fase última de este largo proceso, la capacidad de innovación que alcanza una economía, que generalmente está relacionado a la inversión que realiza una economía en ciencia y tecnología, que a nuestro entender sigue relacionado al proceso educativo pero no de corto plazo, sino de largo plazo.

De otro lado, es necesario aclarar, que se ha avanzado mucho en cuanto al tipo de inversión, que por ejemplo un estado o individuo debe de realizar en lo referido a temas educativos, pues bien, desembolsar dinero en educación a decir de Gustavo Yamada (2007), profesor del departamento de economía de la Universidad del Pacífico, puede resultar siendo un gasto o una inversión, dependiendo de la institución donde se estudie, de sus investigaciones se puede diferir que la calidad de la educación tiene que ser priorizada en cuanto a inversión en educación se refiere. El problema de la educación hoy, poco o nada tiene que ver con la cobertura del servicio educativo, sino con la inversión que se realiza en la calidad de los servicios educativos que el sistema en su conjunto brinda.

Por lo tanto, la forma en que se mida o se relacione, el desarrollo o la competitividad, tiene que tener muy en cuenta, que la inversión en educación, no solo debe de valorar los desembolsos realizados en este rubro por las empresas, instituciones o países, sino, debe de valorarse con mayor participación incluso, la calidad de los servicios educativos, en los cuales se está invirtiendo, como parte de una política de formación y capacitación de los recursos humanos.

En ese sentido, con la literatura económica analizada, hemos podido demostrar que existe una relación directa entre la inversión que se realiza en los recursos humanos, mediante el desembolso ejecutado por las unidades productivas, sectores económicos o países, en la formación y educación de la fuerza laboral, y la productividad de estas unidades económicas, que les conducen en el largo plazo a la competitividad y desarrollo.

Por otro lado y a manera de conclusión también, se ha podido evidenciar que esta inversión, repercute en beneficio para los

capitalistas, en la atracción de mayores inversiones extranjeras, y en la producción de más bienes que ayudan a mejorar la calidad de vida de la población.

Así mismo las investigaciones realizadas al respecto, han demostrado que esta inversión en el llamado también capital humano, no es el único factor que determina la competitividad y el crecimiento de la economía, sino que también, este crecimiento y desarrollo, dependen de otras variables a considerar, como, el nivel de institucionalidad de un estado, el grado de seguridad a las inversiones o las personas, la estabilidad macroeconómica del país, y finalmente la capacidad que tienen las unidades productivas para innovar las técnicas de producción.

Competitividad e inversión en recursos humanos, queda evidenciado por la literatura revisada, que están íntimamente relacionadas, que las diferencias existentes en los niveles de productividad alcanzadas por ciertas unidades económicas, sectores y países, depende del nivel de inversión que realizan en la educación de su fuerza laboral, lo cual repercute significativamente en la productividad. La ventaja competitiva que una economía, sector o país tiene frente a un similar, este proceso en pocas palabras es la base de la ventaja competitiva de una nación, en palabras de Porter, pero debemos de señalar antes de concluir que la forma de medir esta inversión no es tan solo a través del gasto realizado en este rubro, sino fundamentalmente del impacto que esta educación tiene en la transformación de la fuerza laboral y de la economía, que no es más que el resultado de la calidad del servicio educativo, hecho que debe de ser ponderado siempre cuando de educación se trate.

En esta investigación, por lo tanto, trataremos de conocer la importancia que le dan los gestores y conductores de las Pequeñas y Micro Empresas de la Región Arequipa, a la inversión en recursos humanos, expresada en la formación y capacitación de su fuerza laboral; hechos que quizás nos permitan explicar el bajo nivel de competitividad de estas unidades productivas, demostrado por Cárdenas (2011), en otra investigación realizada también en nuestra región.

1.2. LA COMPETITIVIDAD COMO FACTOR DE CRECIMIENTO Y BIENESTAR

Si bien es cierto, el tema central de nuestra investigación no es el de analizar el grado o nivel de competitividad de las PYMES de la región Arequipa, si incide en nuestro trabajo de investigación, el hecho de poder relacionar la inversión que realizan los agentes económicos en este caso las empresas en sus recursos humanos (vía capacitación y actualización); y el nivel o grado de competitividad de las PYMES, con la finalidad expresa de poder establecer la importancia que tiene, la inversión realizada en los recursos humanos con los que cuentan estas unidades productivas, y el avance en competitividad de estas unidades productivas, teniendo en cuenta además de que la teoría económica ha demostrado, que efectivamente dicha inversión incide en la competitividad de las empresas, vía innovación y productividad.

En ese sentido, y en el afán de poder conceptualizar e interiorizar el tema relacionado a la competitividad, pero relacionándole con la inversión que se realiza en los recursos humanos, hemos tomado algunos conceptos y propuestas teóricas; de investigadores e instituciones de reconocido prestigio, a nivel mundial y nacional, para finalmente poder definir a la competitividad en los términos que nuestra investigación requiere.

Uno de los estudiosos más reconocidos del tema relacionado a la competitividad, es sin lugar a dudas, el profesor Porter (2005), el cual entiende que la competitividad puede ser definida por la productividad, en sus palabras esta relación se daría de la siguiente manera:

“La competitividad se define por la productividad con la que un país utiliza sus recursos humanos, económicos y naturales. Para comprender la competitividad, el punto de partida son las fuentes subyacentes de prosperidad que posee un país. El nivel de vida de un país se determina por la productividad de su economía, que se mide por el valor de los bienes y servicios producidos por unidad de sus recursos humanos, económicos y naturales. La productividad depende tanto del valor de los productos y servicios de un país, medido por los precios que se pagan por ellos en los mercados libres, como por la eficiencia con la que pueden producirse. La productividad también depende de la

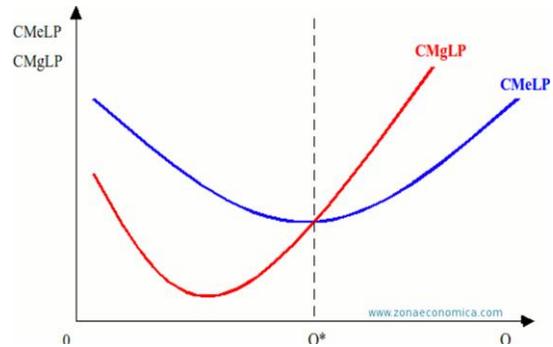
capacidad de una economía para movilizar sus recursos humanos disponibles.

Por tanto, la verdadera competitividad se mide por la productividad. La productividad permite a un país soportar salarios altos, una divisa fuerte y una rentabilidad atractiva del capital. Y con ello, un alto nivel de vida. Lo que más importa no es la propiedad o las exportaciones o si las empresas son de propiedad nacional o extranjera, sino la naturaleza y la productividad de las actividades económicas que se desarrollan en un país determinado. Y las industrias puramente locales sí contribuyen a la competitividad porque su productividad no sólo fija el nivel de los salarios en cada sector, sino también tiene un impacto importante sobre el coste de la vida y el coste de hacer negocios en ese país” (Porter, 2005)

Tomando como referencia las afirmaciones del profesor Porter, acerca de lo que él cree que es la competitividad, nos queda claro que esta competitividad está en función directa de la productividad lograda por una empresa, sector económico o país, que no es otra cosa más, que la utilización eficiente de los recursos humanos, económicos y naturales con los que cuenta un país, o en nuestro caso específico una unidad empresarial determinada, o un sector empresarial, como es el sector de la pequeña y micro empresa, en nuestra Región. También, queda claro el hecho de que el factor humano, se constituye en el centro de esta productividad para Porter, porque no solo habla de su utilización sino de su movilidad, pero sabemos y ya lo demostraremos más adelante, que estos factores o recursos humanos, mejoran en la medida en que se invierte a nivel de país o empresa en la educación, capacitación y actualización de estos recursos.

Tampoco podemos dejar de lado el hecho, de que para Porter, la productividad, permite mejorar la calidad de vida de la población, no solo porque les permite acceder a productos cada vez más abundantes, sino también a precios cada vez menores, es lo que en economía conocemos como economías de escala (disminución de los costes unitarios en el tiempo, debido a la mejor utilización de los factores productivos, en este caso el trabajo).

Por lo que podemos inferir de lo señalado que un país que es productivo es competitivo, y en él se perciben mejoras en la calidad de vida de la población, y que un sector competitivo, puede ayudar a mejorar las condiciones de vida de su entorno más inmediato.



Por otro lado, para el World Economic Forum – WEF (2011), la competitividad es definida como:

“Como un conjunto de factores, políticas e instituciones que determinan el nivel de productividad de un país y que, por lo tanto, determina el nivel de crecimiento económico que puede alcanzar una economía.”

El concepto presentado por el Foro Económico Global (2011), vuelve a relacionar a la competitividad con el logro en productividad que alcanza en su conjunto un determinado país, añadiéndole además, el hecho nada despreciable, de que es la productividad, la que determina directamente el nivel de crecimiento económico que alcanza una economía en un determinado tiempo. Por lo tanto podemos señalar, que la competitividad puede y de hecho determina el nivel de crecimiento de una economía, el cual podemos medir a través del crecimiento que registra el PBI de un país en un año en relación al año próximo pasado, y si este crecimiento se mantiene de manera homogénea en el tiempo (nos referimos a las tasas de crecimiento de la economía en el largo plazo), estaríamos frente a una economía que manifiesta signos de desarrollo sostenible.

Nuestro país, a pesar de sus múltiples limitaciones, no ha sido ajeno al problema de la competitividad, por eso estableció las medidas pertinentes para poder contar con un documento o una guía que le oriente en ese sentido, esta guía es el Plan Nacional de Competitividad del Perú, Aprobado mediante Decreto Supremo N° 057-2005-PCM, en el cual se plantea respecto a la competitividad que:

“En términos generales la mejora de la competitividad de las empresas pasa fundamentalmente por que puedan acceder a

insumos, materias primas y bienes de capital a precios internacionales; el costo de la mano de obra tenga niveles comparables con los países de la región que son nuestros competidores en el comercio mundial y no existan sobrecostos en la economía.

El tema central para lograr la competitividad en las empresas, es el incremento de la productividad de todos los recursos, humanos y físicos.”

De esta cita, podemos rescatar la coincidencia con las referencias bibliográficas, respecto a la importancia que tiene la productividad, en el logro de la competitividad, y que esta productividad, depende de la mejor utilización de los recursos humanos y físicos con los que dispone un país, y en nuestro caso de alguna unidad productiva o sector económico como lo es el de la pequeña y microempresa.

Finalmente la investigadora Araoz (2006), de la Universidad del Pacífico, señala respecto a la competitividad lo siguiente:

“Las economías más dinámicas del mundo se insertan en el proceso de globalización a través de la integración comercial como parte de su estrategia de desarrollo. Pero el éxito de estas naciones no sólo se limita a su inserción global, pues la base de su crecimiento económico está en los esfuerzos para mejorar los factores que determinan su competitividad. El Crecimiento de largo plazo de estas economías depende básicamente del incremento de su productividad, entendida de manera sistémica, es decir no sólo mejorando su inversión en capital físico o en su capital humano, sino en todos los factores del entorno, en capital social y en conocimiento y tecnología.

La política económica se debe focalizar en el desarrollo de la competitividad, es decir, en los factores que inducen al aumento de la productividad de los factores y con ello repercutir en el crecimiento del ingreso real de la población” (Araoz, 2006)

En la misma línea de las referencias anteriores, Araoz, incide en el tema relacionado a la productividad que debe alcanzar un país, para poder lograr ciertos niveles competitividad, pero vista esta

competitividad, de una manera sistémica, no solo considerando los factores tradicionales de producción, sino además de estos, los factores referidos al entorno de las empresas, al desarrollo de las instituciones del estado, que muchas veces imponen barreras innecesarias a la producción o a la innovación, terminando con recomendaciones de cuales deben de ser las acciones de política económica al respecto.

Sobre la base de todo lo anteriormente analizado, podemos concluir con claridad que la competitividad es:

La consolidación de un largo proceso que busca la productividad (economías de escala) por parte de un país, sector económico, o unidad productiva, a través de la utilización eficiente de los recursos humanos y físicos con los que cuenta, sin descuidar el entorno en que se desarrolla un país, sector productivo o empresa.

La competitividad, es el factor más importante para lograr el crecimiento a largo plazo de la economía de manera homogénea, lo cual se manifiesta en la mejora de la calidad de vida de las personas al interior del país, sector o empresa, y las del entorno inmediato a estas; logrando así en un periodo determinado el tan anhelado desarrollo sostenible.

Sin embargo para lograr la eficiencia en la utilización de recursos humanos y materiales, es necesario que un país, sector o empresa, invierta en investigación o ciencia, innovación y tecnología (CTI), expresado en un buen porcentaje de recursos destinados a la educación en todos sus niveles.

Y respecto a la productividad, es necesario dejar sentado un precedente, que si bien es cierto no destierre la asociación de esta con la reducción de los costes de producción, si deje sentado el hecho de que productividad, no es sinónimo de producir más con la misma cantidad de insumos, o de reducir los costes unitarios de producción a largo plazo; porque si no hacemos esta aclaración, nos encontraríamos atrapados en el mito de que uno es productivo y por lo tanto competitivo, cuando se logra reducir los costes de producción (por lo que nos podríamos sentir tentados a utilizar en el proceso de

producción, mano de obra barata, tratar de bajar los salarios, o en el peor de los casos, utilizar materia prima de mala calidad). La productividad, sin embargo, también tiene que ver con la calidad del producto, la cual está asociada íntimamente al proceso de innovación del producto, el cual permite satisfacer mejor las necesidades expresadas en demandas de mercado o sociales de las personas o consumidores, según sea el caso.

Concluiríamos señalando que, la productividad sería: la utilización de los factores productivos de manera eficiente, lo cual reduce el coste medio a largo plazo, trabajando en el aspecto de la calidad, vía la innovación del producto sea este bien o servicio.

1.2.1. EL ESTADO DE LA COMPETITIVIDAD EN EL PERÚ

Como señaláramos párrafos más arriba, el objetivo central de este trabajo, no es medir ni analizar el nivel o grado de competitividad del país, ni tampoco del sector de la pequeña y microempresa, no por carecer de importancia, sino que como lo señaláramos también, el objetivo central de nuestra investigación es el de profundizar en la relación existente entre inversión en recursos humanos y la competitividad en el sector de la pequeña y microempresa.

Sin embargo, consideramos necesario, presentar de manera sucinta un panorama del estado en que se encuentra la competitividad en el Perú; para lo cual hemos tomado los aportes de dos trabajos que consideramos relevantes con respecto a este tema: Competitividad e integración con la economía mundial, de Mercedes Araoz Fernández (2006), y el Informe Global de Competitividad 2010 – 2011, elaborado por The World Economic Forum (2011).

Según Araoz (2006), el estado de la competitividad en nuestro país se encuentra aún en un estado incipiente, ella afirma que:

“En el Perú, las limitaciones se presentan en los aspectos institucionales y los problemas de infraestructura, y se debe consolidar los aspectos microeconómicos y de políticas de capital humano básico. A la vez, es necesario realizar esfuerzos

sustantivos en consolidar la eficiencia en los diferentes tipos de mercados, en particular aquellos relacionados con la inserción internacional. Finalmente, es de suma importancia que se tome con seriedad la inversión en investigación y desarrollo tecnológico, la innovación y los incentivos para el establecimiento de redes empresariales sofisticadas, pues, son los factores que nos aproximarían a una economía basada en el conocimiento y la innovación. Así nuestro énfasis será en tres aspectos: las barreras institucionales; la eficiencia de los mercados y en ella la inserción internacional; y la innovación, el desarrollo tecnológico y la articulación empresarial.

El Perú no aparece como una economía que posea un entorno institucional sólido, aparecemos en un pobre posicionamiento en los rankings, en particular en el componente seguridad jurídica y respeto a los contratos. La poca efectividad del aparato estatal a todo nivel de gobierno reduce la competitividad y se muestra en el grado de descoordinación de políticas y la falta de un sistema de planeamiento estratégico que incorpore a la competitividad como uno de sus ejes. Por eso recomendamos como medidas principales:

- a) Se debe fortalecer al Consejo Nacional de Competitividad (CNC), estableciendo vínculos directos entre éste y el Acuerdo Nacional, como ente director de las políticas de desarrollo y, por consiguiente, del CEPLAN, como ente de planeamiento. Se debe dar al CNC la prioridad política en el accionar del Estado y donde la participación del sector privado, de la sociedad civil y de la academia se vea fortalecida vía compromisos vinculantes entre las partes, así como recursos para desarrollar sus tareas.*
- b) Otorgar predictibilidad y descongestionar al Poder Judicial, reduciendo y seleccionando las causas que lleguen a las instancias superiores, la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, de tal manera que se reduce la discrecionalidad, arbitrariedad y variabilidad de las decisiones a través de las distintas cortes y regiones.*

- c) *Definir e implementar un plan nacional contra la corrupción que resta competitividad a la actividad empresarial.*
- d) *Introducir la gestión por resultados y la rendición de cuentas en todas las entidades del sector público para lograr tener un sistema estatal eficaz y eficiente con impacto en su gestión.*
- e) *Establecer una carrera pública con incentivos al desempeño a través del sistema de remuneraciones y ascensos.*
- f) *Fortalecer el entorno macroeconómico dándole estabilidad y predictibilidad a través de un manejo fiscal responsable y que promueva el desarrollo empresarial.*
- g) *El sistema tributario debe ser universal, simple, neutral, equitativo y predecible, sin sobrecargar a la actividad formal; para ello se debe racionalizar las exoneraciones y beneficios tributarios vigentes.”*

Como se puede observar, de las apreciaciones señaladas por Araoz, acerca del estado de la competitividad en el Perú, y de las recomendaciones que ella señala en su investigación, para mejorar el estado de la competitividad en el país; estas se encuentran íntimamente relacionadas con el poco desarrollo de las instituciones en el país, afectados estos por una ausente carrera pública, en la cual no se valora la meritocracia, que es el único factor que garantiza la calidad en los servicios públicos.

Otro factor que determina el bajo nivel de competitividad, es el de la corrupción de las instituciones públicas, que afectan el normal desarrollo de las actividades empresariales en nuestro país, un factor difícilmente medible, sin embargo un intento muy serio y valioso al respecto, para medir la percepción de la corrupción en nuestra economía, es la encuesta realizada por el Latinobarómetro (2011); y algunas otras estimaciones que se hacen de cuanto pierde el estado peruano debido a la corrupción existente en sus instituciones, como la hecha por la Contraloría General de la República, quien estima en 8

000 millones de soles anuales las pérdidas que sufre el estado peruano por este concepto.

Finalmente, en esta parte Araoz (2006), hace hincapié en la necesidad de invertir en temas relacionados a la ciencia y la tecnología, lo cual a decir de ella, incide en la mejora de los procesos productivos, reduciendo costes innecesarios, mejorando la productividad; y generando innovación en el producto, mediante la creatividad, que está íntimamente relacionada con la calidad de los productos sean estos bienes o servicios, todo esto nos permitiría generar competitividad en un país como el nuestro, donde estos procesos son carentes, y el estado de la investigación, la tecnología y la inversión en educación, según las cifras oficiales es uno de los más bajos de Latinoamérica.

En cuanto a la capacidad de articulación empresarial de nuestras unidades productivas, la misma Araoz, señala que:

“En el Perú, el nivel de articulación empresarial es muy bajo debido al alto grado de fragmentación en el sector empresarial. El Nivel de interacción entre los agentes públicos y privados es bajo, y existen muy pocos instrumentos de promoción por parte del Estado que incentiven la consolidación de sistemas empresariales articulados. Por otro lado, se carece de una cultura de innovación y de desarrollo tecnológico, ubicándose entre los peores puestos en estos dos aspectos. Por ello recomendamos entre otras medidas:

- a) Articular políticas de desarrollo de clusters y cadenas productivas. Hacer un ejercicio de identificación de los clusters existentes y potenciales con capacidad competitiva en las diferentes regiones del país. Diseñar un sistema de seguimiento de los clusters y cadenas, estableciendo una línea de base para contar con información que permita evaluar los resultados de las políticas implementadas y los requerimientos de acciones para fortalecer su desarrollo.*
- b) Convertir al Perú en una economía y una sociedad basada en el conocimiento, promoviendo una cultura de la innovación, la productividad y la calidad. Se debe*

emprender un programa al más alto nivel (Presidencia de la República) para apoyar y conducir el proceso de cambio a través de la inversión en ciencia y los ámbitos de innovación y su adecuada integración con el sector empresarial del país y las redes mundiales de producción científica y tecnológica.

c) Generar demanda por innovación dirigida hacia la productividad a través de incentivos como el aumento de los recursos del Estado para ciencia, tecnología e innovación (CTI) y la mejor asignación de los recursos existentes, de tal manera que tenga impactos efectivos en la competitividad empresarial.

d) Promover condiciones favorables para invertir en CTI, apoyando a los emprendimientos innovadores a través de fondos concursables, con criterios de aumento de competitividad.” (Araoz, 2006).

En tal sentido, visto lo señalado por Araoz (2006), respecto a la capacidad de articulación empresarial, uno de los factores que más inciden como barrera a este tipo de relaciones entre agentes económicos, es el factor cultural de los empresarios, el cual no considera a la innovación como algo relevante en su actividad empresarial, quizás esto sea el reflejo de una baja o escasa inversión en la formación y capacitación de su fuerza laboral, una herencia que viene de la década de los 90 en el Perú.

El ver al trabajador como una fuente de generación de riqueza, mediante la explotación de su fuerza laboral en estado inferior, es dejar de lado el inmenso potencial del trabajo superior, o especializado, que genera procesos de innovación. Por lo tanto, alienta la productividad empresarial, apertura la mente de los dirigentes empresariales a nuevas formas de gestión, de trabajo en equipo extendido con los que ellos consideran sus competidores, formando cadenas productivas, clusters, consorcios productivos y cuanta forma de asociatividad pueda existir.

La misma Araoz, señala además, que el rol del Estado, en los temas referidos a la ciencia, tecnología e innovación, en nuestro país es casi

nulo, que este rol en todo caso, debe de ser más activo, promotor, e inclusive generador de una demanda que incentive la formación de una oferta que hoy es escasa, y viniendo esta propuesta de una persona que piensa que el rol del estado es subsidiario, es reveladora, porque nos muestra además que es de urgente necesidad mejorar la calidad de nuestras instituciones educativas, fomentar la aparición de centros de investigación y hacer que la investigación y la tecnología sea el centro de las políticas universitarias en el Perú, más aún hoy, cuando en el sistema universitario público, se ha conseguido la homologación de los docentes ordinarios.

1.2.2. ¿CÓMO SE ENCUENTRA EL PERÚ EN EL TEMA DE LA COMPETITIVIDAD EN AMÉRICA LATINA?

Después de haber presentado, las apreciaciones y conclusiones a las que arriba Araoz, acerca del estado de nuestra economía, respecto a los avances logrados en lo referido a la competitividad, creemos necesario ubicar al Perú dentro de un contexto latinoamericano, mas contemporáneo, y ver cómo va su desempeño, respecto a otros países latinoamericanos, y el avance que el Perú ha tenido en el tiempo.

Para ello, tomaremos los datos estadísticos, que The World Economic Forum WEF (El Foro Económico Mundial), con sede en la ciudad de Ginebra en Suiza, presentó en la China en un encuentro internacional realizado en Beijing, que no son otros más que los resultados del Informe Global de Competitividad 2010 – 2011, y que nos permitirán ubicar al Perú en el contexto latinoamericano.

A continuación presentamos el cuadro elaborado por el Centro de Desarrollo Industrial de la Sociedad Nacional de Industria, que toma como referencia dicho informe, donde aparece el Perú en una ubicación mejor que el informe anterior.

Cuadro No 1

**WORLD ECONOMIC FORUM PUBLICA
INFORME GLOBAL DE COMPETITIVIDAD 2010-2011**

Cambio de Posiciones en en Ranking de países latinoamericanos

País	GCI 2010-2011		GCI 2009-2010	Comparación	
	Posición	Puntaje	Posición	Resultado	Variación
Chile	30	4,69	30	▬	0
Puerto Rico	41	4,49	42	↑	+1
Panamá	53	4,33	59	↑	+6
Costa Rica	56	4,31	55	↓	-1
Brasil	58	4,28	56	↓	-2
Uruguay	64	4,23	65	↑	+1
México	66	4,19	60	↓	-6
Colombia	68	4,14	69	↑	+1
Perú	73	4,11	78	↑	+5
Guatemala	78	4,04	80	↑	+2
El Salvador	82	3,99	77	↓	-5
Argentina	87	3,95	85	↓	-2
Honduras	91	3,89	89	↓	-2
República Dominicana	101	3,72	95	↓	-6
Ecuador	105	3,65	105	▬	0
Bolivia	108	3,64	120	↑	+12
Nicaragua	112	3,57	115	↑	+3
Paraguay	120	3,49	124	↑	+4
Venezuela	122	3,48	113	↓	-9

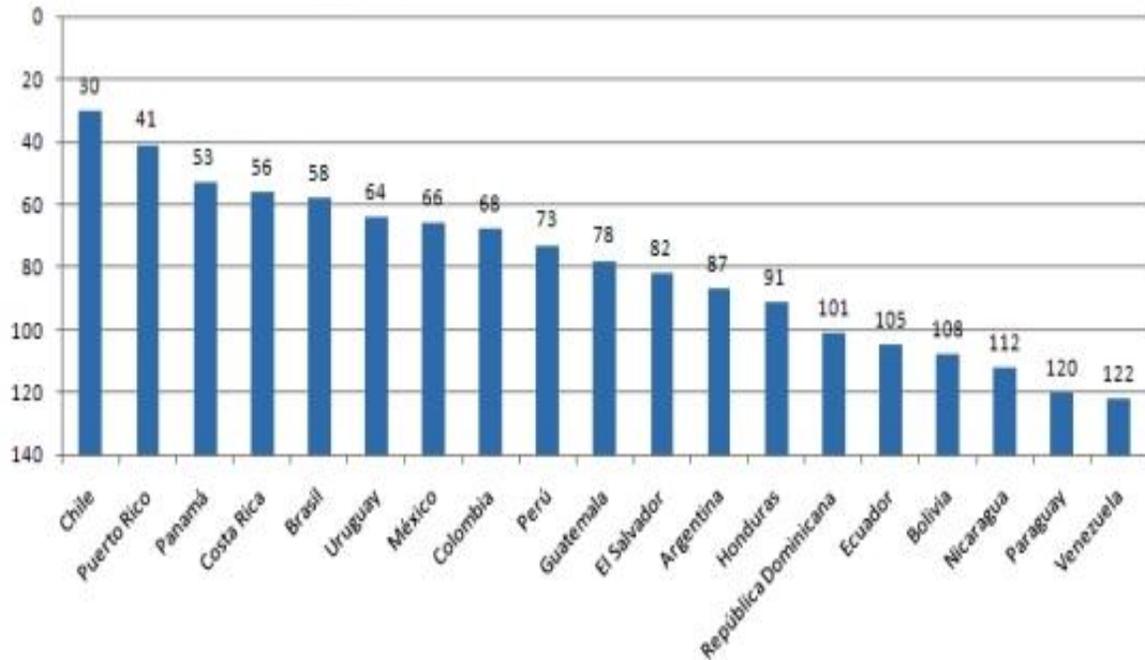
Fuente: Cuadro Elaborado por el Centro de Desarrollo Industrial de la Sociedad Nacional de Industria.

Si bien es cierto, que en el cuadro anterior no se presenta, considero necesario señalar que en el Informe Global de Competitividad 2010 – 2011, de 139 economías estudiadas, las 05 economías que ocupan las primeras ubicaciones son: Suiza, Suecia, Singapur, Estados Unidos y Alemania.

Mientras el Perú se ubica, en el presente informe en el puesto 73, habiendo mejorado 5 posiciones respecto al informe del año anterior, con una calificación de 4,11, por encima de países como Argentina (puesto 87), Ecuador (puesto 105), Bolivia (puesto 108), Paraguay (puesto 120) y el peor ubicado de América Latina Venezuela (puesto 122 de 139 países). Pero sin olvidar que países como Chile (puesto 30) es el país mejor ubicado de Latinoamérica, seguido de países

como Brasil (puesto 58), Uruguay (puesto 64) México (puesto 66) y Colombia (puesto 68).

Gráfica No 1
Ranking de países latinoamericanos 2010-2011



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 1

En lo referente al avance del Perú en el último período, nuestro país a pesar de sus limitaciones institucionales, ha registrado un avance significativo e importante en el ranking de competitividad, según el mismo Informe de Competitividad Global, el cual se puede ver de manera más clara en la gráfica elaborada por la Sociedad Nacional de Industria del Perú.

Gráfica No 2
AVANCE DEL PERÚ EN EL RANKING DE COMPETITIVIDAD –
2007 -2011



Nro. Total de países incluidos en el informe.

Fuente: Grafica elaborada por el Centro de Desarrollo Industrial de la Sociedad Nacional de Industria, basado en el avance del Perú, respecto al ranking de competitividad.

El gráfico anterior, nos muestra el avance registrado por el Perú, en el periodo 2007 – 2011, respecto al ranking de competitividad presentado por el Informe Global de Competitividad, donde nuestro país ha avanzado 13 ubicaciones, pasando del puesto 86 al puesto 73, a pesar de que el número de países se ha incrementado de 131 a 139 países en el último informe.

La Sociedad Nacional de Industrias del Perú, ha señalado que las principales fortalezas que han hecho que el Perú avanzara en el ranking de competitividad global, se deben a factores como: Desarrollo del Mercado Financiero, Tamaño de Mercado y Eficiencia del Mercado Laboral; mientras que los factores que limitan la competitividad del país, y que son consideradas como debilidades son aquellos factores relacionados a la Innovación, Desarrollo Institucional, Salud, Educación Primaria e Infraestructura.

1.2.3. ¿CÓMO SE CONSTRUYE EL ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD GLOBAL - ICG?

El Informe de Competitividad Global – ICG, es elaborado por The World Economic Forum (2011), a partir de la combinación de los denominados “Datos Duros” (DD), los cuales son datos meramente de carácter económico y social, emitidos por entidades públicas de cada país estudiado, de libre disponibilidad, y de aquellos denominados como “Datos Blandos” (DB), los cuales son el resultado de la aplicación de una encuesta realizada a Ejecutivos de Empresas Líderes (EEEL); ejecutada en aquellos países que son estudiados por el Foro, para realizar el Informe Global de Competitividad, que no es más que la presentación del Índice de Competitividad Global GCI (introducido originalmente por Jeffrey D. Sachs y Andrew Warner y desarrollado con la asistencia de John McArthur), el cual está compuesto por 113 variables, agrupados en 12 pilares).

El número de países estudiados por el último informe es de 139, mientras que para este informe se han entrevistado a 13 500 líderes empresariales alrededor del mundo.

El Índice de Competitividad Global - (ICG), es entonces el indicador que mide la intensidad de factores de ciertos factores (o pilares) seleccionados, los cuales se consideran como aquellos que impulsan o retardan el nivel de productividad de los países a nivel macroeconómico. Estos “Pilares” seleccionados por el WEF, son los siguientes:

- El Desarrollo de las Instituciones
- El Avance en Infraestructura Física
- Estabilidad Macroeconómica
- Seguridad
- Inversión en Capital Humano
- Eficiencia en el Mercado de Bienes
- Eficiencia en el Mercado Laboral
- Eficiencia en el Mercado Financiero
- Disponibilidad en la Economía de Tecnología
- Apertura y Tamaño de los Mercados
- Nivel de Sofisticación de los Negocios

- El grado de Innovación del país estudiado

1.3. LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS COMO PEQUEÑAS UNIDADES DE PRODUCCIÓN

Después de analizar las dos primeras variables correspondientes a nuestro estudio, y ver el estado del arte referente a la literatura económica existente, respecto a dichas variables, y de haberlo relacionado con los resultados presentados por los diversos investigadores económicos y sociales, además de diversas instituciones nacionales e internacionales reconocidas, las cuales han realizado trabajos de investigación respecto a la “Inversión en Recursos Humanos” o también llamada “Inversión en Capital Humano”, y por otro lado, el análisis de la competitividad, consideramos necesario poder definir de manera concreta al sector que en esta oportunidad estamos estudiando, como es el sector de la pequeña y micro empresa (PYME), o también llamado micro y pequeña empresa (MYPE), de la región Arequipa.

En tal sentido, hemos tomado algunos conceptos elaborados por instituciones públicas de nuestro país, enmarcados dentro de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, sus diversas modificaciones y su respectiva reglamentación, además de tomar como referencia la conceptualización que planteé y posteriormente demostré, como resultado de la elaboración de un estudio que analizaba la situación socio económica del sector de la micro y pequeña empresa: Informe PYME Región Arequipa 2002.

Por lo tanto, basado en estas tres fuentes, trataremos de definir a la micro y pequeña empresa (MYPE), o pequeña y micro empresa (PYME); a partir del marco legal y de la evaluación de la situación socio económica del sector en la región Arequipa; para así de esa manera, poder comprender los resultados de la presente investigación dentro de un marco teórico, que nos permita comprender la manera de gestionar estas unidades productivas.

En la Ley N° 28015, referida a la Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, se define a estas unidades económicas de

pequeña escala, desde una perspectiva normativa a la Micro y Pequeña Empresa; así entonces, se señala a la MYPE como:

“A la Unidad Económica, sea natural o jurídica, cualquiera sea su forma de organización, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.”

Así mismo, en la misma Ley de la Micro y Pequeña Empresa, referida a la Promoción y Formalización del sector, N° 28015, en el Decreto Legislativo 1086, refiere que:

“Para que una empresa sea considerada como Micro Empresa, la empresa debe tener trabajando para ella en cualquiera de las modalidades de contrato, hasta un máximo de 10 trabajadores, además que sus ingresos anuales netos o brutos, dependiendo el régimen, no deben superar las 150 UIT (Unidades Impositivas Tributarias, que para el presente año 2011, es de 3 600 nuevos soles). Esta calificación, se deberá de aplicar incluso cuando se trate de juntas, asociaciones o grupos de propietarios e inquilinos en el régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, en tanto no cuenten con más de 10 trabajadores, a su servicio.

Mientras por otro dalo, para poder calificar como Pequeña Empresa, la empresa no debe de exceder los 100 trabajadores (Cantidad modificada últimamente de 50 a 100 trabajadores); además de igual manera deberá considerarse el monto de ventas sean estas netas o brutas anualizadas, dependiendo del régimen tributario al que pertenezcan, las cuales no deberán de exceder las 1 700 UIT (Cantidad igualmente modificada de 850 UIT a 1 700 UIT)”.

En ese sentido la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, incluye una gran gama de actividades económicas, en el espectro de las MYPES, así mismo no discrimina el tipo de asociación que las organiza, sean estas familiares, amicales, individuales, etc. Lo importante para la ley es el número de trabajadores, combinado con los ingresos generados en un año por estas unidades económicas, para poderlas clasificar.

El propósito central de esta Ley, es poder identificar el número real de MYPES en el Perú, reducir el índice de informalidad del sector y con ello de nuestra economía, y poder mejorar las condiciones actuales en las que vienen laborando una gran cantidad de nuestra PEA (Población Económicamente Activa).

Otro trabajo, importante elaborado por la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, referido a las Estadísticas, existentes de las actividades que realizan las Micro y Pequeñas Empresas en nuestro país, señala al respecto de un intento por definir al sector de las MYPES, lo siguiente:

“Según la recomendación No 189 adoptada por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en 1998, el concepto de microempresa debe ser aplicado de acuerdo con las condiciones prevalecientes en cada país, lo cual sucede en la práctica. Según los términos de referencia de esta consultoría, para determinar el universo y características de la microempresa, se solicitaba que en lo posible ella debía estar caracterizada de acuerdo con la Ley No 28015 D.S. No 009-2003-TR, referida a la Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. En dicha Ley se establece en el artículo 2, acerca de la definición de la Micro y Pequeña Empresa lo siguiente:

La Micro y Pequeña Empresa, es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objetivo desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios” (Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, 2005).

Así mismo, en el señalado estudio elaborado por la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, se presentan las características, con las que debe de contar las MYPES, según la Ley, para ser clasificadas, primero como MYPE, y luego poder diferenciar aquellas que son microempresas, y las pequeñas empresas:

“En el artículo tres, referido a las características de las Micro y Pequeña empresa (MYPE), se dice:

Las MYPES deben de reunir las siguientes características concurrentes:

- a) El número total de trabajadores: La microempresa abarca de uno hasta diez trabajadores. La pequeña empresa abarca de uno hasta cincuenta trabajadores.*
- b) En cuanto a lo referido a los niveles de ventas anuales: La microempresa son aquellas cuyos montos no exceden las 150 UIT. Mientras que la pequeña empresa es aquella cuyo monto comienza a partir del monto máximo señalado para las microempresas hasta un máximo de 850 UIT.” (Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, 2005).*

Lo anteriormente citado, debido a que para el estudio en referencia, la conceptualización de las MYPES, debería de estar enmarcada dentro de la Ley de la Micro y Pequeña Empresa, referida a la Promoción y Formalización de este sector, con el afán de levantar la información estadística respectiva, no difiere en gran medida de la primera cita, que toma literalmente lo que señala la Ley y sus respectivas reglamentaciones y modificaciones.

Sin embargo lo resaltante de esta cita, y el motivo de ponerla en la presente sección de nuestro estudio, radica en lo que señala la OIT, en sus recomendaciones, referido al hecho de que la conceptualización del sector MYPE, y por lo tanto su clasificación, deberá de tomar en cuenta las condiciones de cada país, y así viene sucediendo, es decir que no podemos a pesar de las características similares que presentan entre sí, estas unidades económicas a nivel de mundo, descuidar los aspectos que las diferencian, que generalmente dependen de la situación social, cultural e incluso climatológica en donde desarrollan sus actividades económicas, por lo que cualquier intento de política de promoción social o económica, relativa al sector, deberá de tomar en cuenta estas diferencias, para obtener mejores resultados en los impactos esperados de sus políticas públicas.

Es por tanto necesario, que se tenga si bien es cierto una gran conceptualización del sector, pero también es igualmente importante,

que se teorice acerca de las MYPES, en los diferentes escenarios económicos mundiales, y en el caso de nuestro país, regionales y locales.

Por último, considerando justamente estas diferencias que deben de existir en lo conceptual, respecto al entendimiento del sector de la Micro y Pequeña Empresa en el Perú, y sus contextos regionales, es que considero necesario poner a vuestra consideración, una definición del sector MYPE, elaborada para el contexto de la región Arequipa, que se construye a partir del resultado empírico, del análisis socio económico del sector en el año 2002, donde literalmente se señala lo siguiente:

“A mí entender las PYMES, son unidades de producción de bienes o servicios, de pequeña envergadura en cuando a su infraestructura física y su inversión económica y financiera, de corte familiar las cuales brindan trabajo temporal en algunos casos y en otros subempleo debido a un alto grado de competencia en el sector donde desarrollan sus actividades comerciales, lo cual les impide crecer en el largo plazo, a pesar de que sus trabajadores en los últimos años cuentan en su mayoría con estudios universitarios o técnicos.

El sector PYME está conformado en su mayoría por microempresas que se dedican a la prestación de servicios y a la comercialización de productos que en su mayoría son importados. Las personas que laboran en estas unidades productivas que a mí entender son de orden familiar perciben ingresos por debajo del salario mínimo legal, lo cual los convierte en subempleados, y a estas familias en pobres, por consiguiente a las PYMES en economías de subsistencia; en las que predomina la baja tecnología, la ausencia de herramientas de gestión y la improvisación, a pesar de que en su seno cuentan con capital humano capacitado” (Centty, 2008).

De la cita anterior, podemos deducir, que el concepto o teorización del sector de la Micro y Pequeña Empresa, presentado aquí como Pequeña y Microempresa, que, sin embargo, significan y estudian al mismo sector, parte de un análisis socio – económico, más que de un punto de vista legal. En esta teorización verificada en el año 2002, se

conceptualiza a la micro y pequeña empresa, como un sector que es caracterizado por economías de subsistencia, mayoritariamente agrupados o concentrados en realizar actividades comerciales, es decir terciarizado, lo cual señala la teoría económica, no permite realizar economías de escala, generar valor agregado, por lo tanto mejoras en las condiciones salariales de la mano de obra que absorbe el sector.

Sin embargo, también nos señala la teoría, que este sector está conformado fundamentalmente por unidades económicas, donde predominan las relaciones familiares. Debemos de señalar al respecto que en el año 2002, nuestro país seguía enfrentando una recesión económica, salía de una dictadura de once años caracterizada fundamentalmente, por la destrucción de los derechos laborales de los trabajadores, despido masivos del sector público y una abrupta apertura de nuestra economía al mundo, pero que, también, invirtió una buena cantidad del presupuesto público en fomentar el crecimiento de este sector, quizás como alternativa a la insuficiencia del sector público y privado de generar fuentes de empleo. En ese contexto la respuesta de la población, fue la de generar sus propias fuentes de ingresos, volviéndose empresarios para poder subsistir.

De lo analizado, en estas tres fuentes bibliográficas, podemos deducir desde un punto de vista normativo, económico y social, contextualizado en la Región de Arequipa, tomando en cuenta las variantes económicas y sociales sufridas en estos casi 10 años transcurridos, desde la publicación del Informe PYME (Centty, 2008), que las micro y pequeñas empresas son:

Unidades económicas de pequeña envergadura, que absorben sin embargo en su conjunto a una cantidad muy importante de la Población Económicamente Activa de la Región, en cuyo seno se desarrollan relaciones de carácter familiar, pues, en su mayoría estas unidades económicas, son empresas familiares, puestas en marcha como una respuesta de la población en edad de trabajar, a la falta de empleo generado por la economía peruana en los últimos 20 años.

Estas empresas, debido a sus bajos niveles de inversión, a sus limitaciones tecnológicas, a su falta de asociatividad, y desarrollo

de productos y nuevos mercados, mantienen a su mano de obra por debajo de los salarios establecidos por la ley, en su mayoría estos trabajadores, no gozan de los beneficios de ley, ni de un contrato formal, generando subempleo y trabajo de corte temporal, por lo que las denominamos economías de subsistencia; que además trabajan en su gran mayoría de alguna manera al margen de la formalidad, es decir son economías de subsistencia, que además son informales.

Todos estos aspectos, hacen o complican, a los investigadores e instituciones involucrados con su problemática, para que se puedan elaborar estudios más certeros, acerca de la real situación socio, económica y legal del sector, que posteriormente se puedan traducir en el desarrollo e implementación de políticas reales de promoción, formalización y competitividad del sector, lo cual se traduzca en mejores condiciones de vida de los propietarios de estas unidades productivas, como de sus trabajadores, que generalmente son sus familiares.

1.4. SITUACIÓN DEL SECTOR DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA EN EL PERÚ Y EN LA REGIÓN AREQUIPA

En la presente sección de este trabajo de investigación, revisaremos las diversas estadísticas elaboradas y recogidas por distintas instituciones especializadas en el tema, tanto de nuestro país, como del exterior; con fines de conocer más certeramente la actual situación de la micro y pequeña empresa en el Perú, tomando en cuenta para tales fines, algunas variables que nos ayuden a entender esta dinámica, como son el empleo generado por el sector, el tamaño de las empresas, o el grado o nivel de informalidad del sector MYPE, en el Perú y la Región, etc.

También analizaremos estas estadísticas, de manera tal que podamos entender la dinámica del sector en el tiempo (por lo que mantendremos en el análisis el mismo año base de la distribución de las MYPES en la Región Arequipa, que fue utilizado para el Informe PYME 2002, es decir el año 1999, presentado en cuadro No 12), el peso del sector MYPE en el mundo empresarial nacional, regional y

local; así como la importancia del mismo en el contexto económico y social de nuestro país, región o localidad.

En ese sentido, presentamos a continuación el cuadro No 2, donde se puede observar el resumen elaborado por Fernando Villarán (2008), la composición del sector empresarial en el Perú por tipo de empresa para el año 2006; así como además, se presenta en el mismo cuadro la cantidad de empleo generado por cada tipo de empresa, sector económico de origen: sector público, privado, independientes (que en el fondo son alguna forma de empresa) y las trabajadoras del hogar.

Por último, debemos de considerar para los cálculos posteriores, el dato que nos proporcionará Román Miu, presidente del Comité de la Pequeña Industria de la Sociedad Nacional de Industria; quien señala que cada año en nuestro país se crean 300 mil pequeñas y microempresas (MYPES), pero que paralelamente a este hecho desaparecen 200 mil MYPES, debido, según él, a causas tan diversas como lo son: el contrabando, la competencia desleal, la falta de acceso a un crédito que cuente con tasas de intereses de fomento y la brecha tecnológica existente entre el sector y la gran y mediana empresa. Por lo que en resumen señalaríamos que anualmente crece el sector en 100 mil empresas o a una tasa de 3.11%, considerando como año base el año 2006.

Cuadro No 2
NÚMERO DE EMPRESAS Y EMPLEO SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL,
PERÚ 2006 (En miles de Trabajadores)

CATEGORÍA	Número de Empresas	Porcentaje	Empleo que Genera	Porcentaje
1. Sector Privado	3 229 197	100.00%	10 128.9	70.4%
- Gran Empresa	800	0.02%	554.9	3.8%
- Mediana Empresa	10 918	0.34%	647.0	4.5%
- Pequeña Empresa	49 728	1.54%	1 065.1	7.4%
- Microempresa	3 167 751	98.10%	7 871.9	54.7%
2. Sector Público	-	-	1 058.2	7.4%
3. Independientes	-	-	2 642.6	18.4%
4. Trabajadores del Hogar	-	-	550.6	3.8%
TOTAL	3 229 197	100%	14 380.3	100.0%

Fuente: Fernando Villarán, Políticas e Instituciones de Apoyo a las MYPE, CEPAL, 2008.

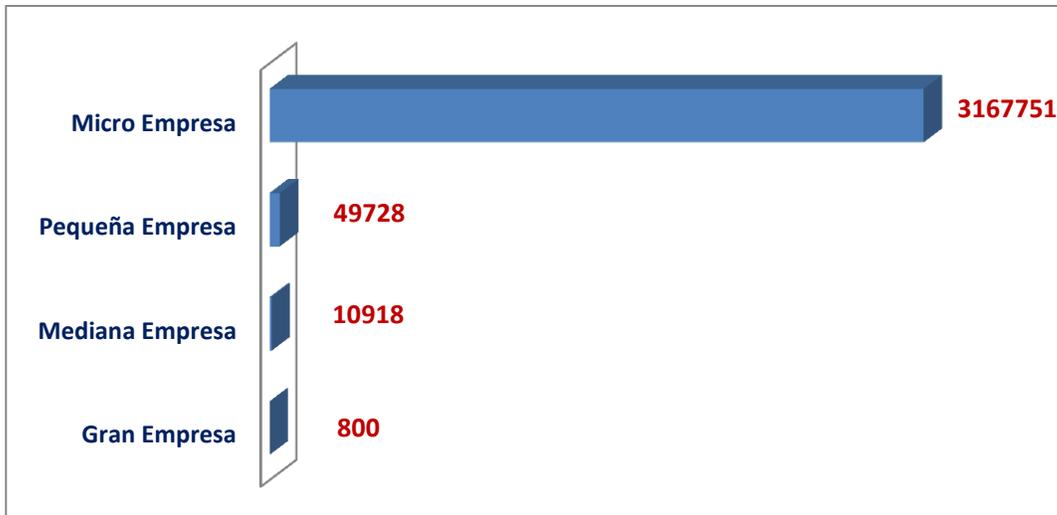
Del cuadro No 2, se puede observar que de las 3 229 197 empresas, señaladas por Fernando Villarán, como existentes en nuestro país, 3 217 479 o el 99.64%, son MYPES, considerando además que si individualizamos a cada tipo de empresa, siguen siendo las microempresas (aquellas con menos de 10 trabajadores) las que concentran la mayor cantidad de empresas en el Perú, representando para el año de estudio el 98.10% del total.

Por otro lado en lo referido al empleo generado por cada sector en la economía peruana, indudablemente es el sector privado el que genera o absorbe la mayor cantidad de mano de obra ofertada en nuestro país 10 millones 128 mil puestos de empleo, o un 70.4% de concentración de puestos de trabajo, de los 14 millones 380 peruanos que componen la PEA nacional, en el periodo de análisis.

En tanto, que el sector de las MYPES, concentra a su vez del total de la PEA nacional el 62.1% del trabajo generado (7.4% en la pequeña empresa y 54.7% en la microempresa).

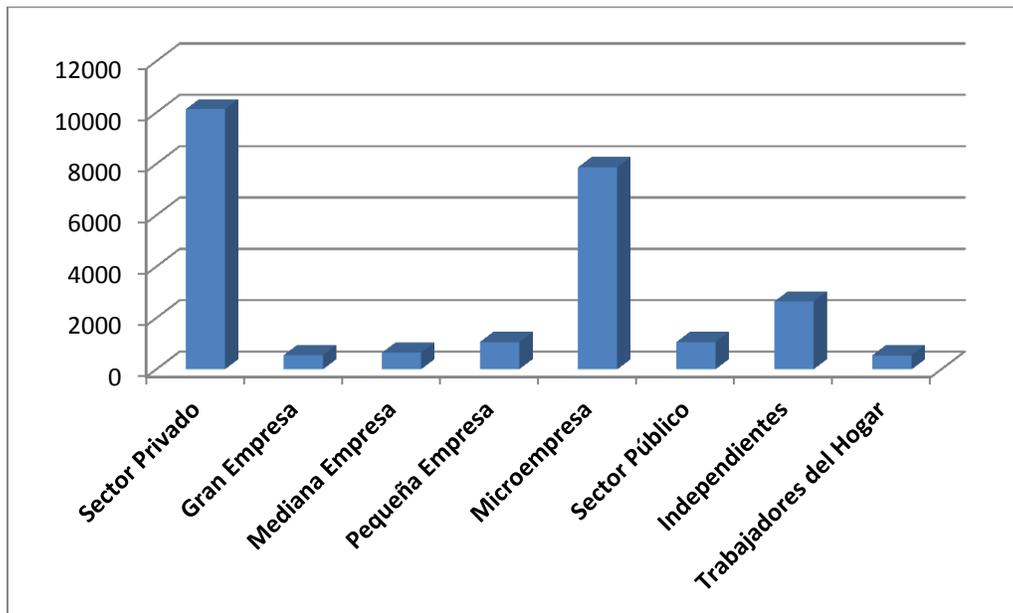
Por último, en lo referido a este cuadro, se puede observar el peso del sector público en la generación del empleo, que como sabemos todos, no todos los empleos que se ofertan en el sector público, son empleos denominados como de calidad, absorbiendo el sector el 7.4% de la PEA nacional o más de 1 millón de empleos concentrados en el sector público peruano.

Gráfica No 3
NÚMERO DE EMPRESAS EN EL PERÚ POR TIPO DE EMPRESA
PERÚ - 2006



Fuente: Elaboración propia, en base al cuadro No 2

Gráfica No 4
NÚMERO DE EMPLEOS GENERADOS POR SECTORES Y TIPOS DE EMPRESA, PERÚ – 2006



Fuente: Elaboración propia, en base al cuadro No 2

Cuadro No 3
DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS FORMALS SEGÚN TAMAÑO – PERÚ
NOVIEMBRE 2004

TIPO DE EMPRESA	NÚMERO DE EMPRESAS	PORCENTAJE
Microempresa	622 209	94.41%
Pequeña empresa	25 938	3.94%
Mediana y Gran Empresa	10 899	1.65%
Total	659 046	100.00%

Fuente: SUNAT 2005

Se considera:

- a) Microempresa a aquellas empresas cuyas ventas brutas anuales son menores o iguales a 150 UIT (S/. 480 000)
- b) Pequeña Empresa a aquellas empresas cuyas ventas brutas anuales son menores o iguales a 850 UIT (2 720 000)
- c) Se considera Mediana y Gran Empresa a aquellas empresas cuyas ventas anuales son mayores a 850 UIT

En el cuadro número 3, se puede observar la distribución de empresas según tamaño, para el Perú en el año 2004, según datos elaborados en base a las estadísticas internas de la SUNAT; en él se puede también observar que el 98.35% de las empresas registradas en la SUNAT para el periodo de estudio, son MYPES, mientras que solo un 1.65% son de tamaño mediano o grande. Además es claro el hecho de que sigue siendo característico en el sector de las MYPES, la preponderancia de la microempresa, la cual representa el 94.41% del total de empresas en el Perú.

De otro lado, el total de empresas presentadas en el cuadro, según datos de la SUNAT es de 659 046 empresas para el año 2004, una gran diferencia, si las comparamos con las 3 229 197 empresas, presentadas por Villarán en el año 2006, hay una notoria diferencia, que no se debe a ningún aspecto relacionado al crecimiento del sector empresarial en el Perú, sino que seguramente Villarán (2008) incluye en sus estadísticas, al gran número de empresas informales que existen en nuestro país.

En ese sentido, es claro que un gran porcentaje de las empresas en el Perú son informales, existen pero no están registradas en la SUNAT, por lo tanto, no tributan. Muchas veces adquieren sus mercancías de manera ilegal y los puestos de empleo generados no se encuentran dentro de un marco de protección de los derechos que todo trabajador debe de gozar. Este aspecto lo aclararemos a continuación.

Cuadro No 4

**NÚMERO DE MYPES FORMALES E INFORMALES A NIVEL NACIONAL PERÚ
AÑO 2004**

TIPO DE EMPRESA	EMPRESA FORMAL	EMPRESA INFORMAL	NÚMERO DE EMPRESAS TOTAL
Microempresa	622 209	1 855 075	2 477 284
Pequeña Empresa	25 938	15 395	41 333
MYPE	648 147	1 870 470	2 518 617

Fuente: SUNAT 2005, INEI 2002

El Cuadro No 4, nos aclara más el panorama respecto a aquellas empresas consideradas informales, y que hacen que en los cuadros anteriores se muestre una significativa diferencia. En este cuadro podemos observar claramente, que el sector informal en el sector de las micro y pequeñas empresas representa el 74.26% (o 1 millón 870 mil 470 empresas) del total de micro y pequeñas empresas estimadas para el periodo 2004, que ascienden a 2 millones 518 mil 617 empresas.

En ese sentido, en base a las estadísticas presentadas, y comprobado el alto porcentaje de informalidad del sector MYPE, en el Perú, consideramos que esta informalidad debe de ser estudiada de manera aparte, pues, algunos teóricos consideran que la informalidad es necesaria para la acumulación inicial de estas unidades productivas, y otros consideran que más bien la informalidad, es un limitante al desarrollo de estas unidades económicas.

Sin afán de profundizar, porque este no es el tema central de la presente investigación, considero que la informalidad, es una manera que tienen de protegerse estas unidades productivas, las cuales sufren de escasez de capitales, recursos tecnológicos y de experiencia; pero que una vez lograda una cierta acumulación inicial de capital, seguir bajo la informalidad, se convierte efectivamente en una limitante de la competitividad empresarial.

Como señalé párrafos más arriba, este aspecto no será profundizado en el presente trabajo, y merece un estudio muy detallado por parte de la ciencia económica, por sus implicancias en el desarrollo del sector.

Cuadro No 5
NÚMERO DE MYPES FORMALES E INFORMALES ESTIMADAS A NIVEL
NACIONAL PERÚ 2011

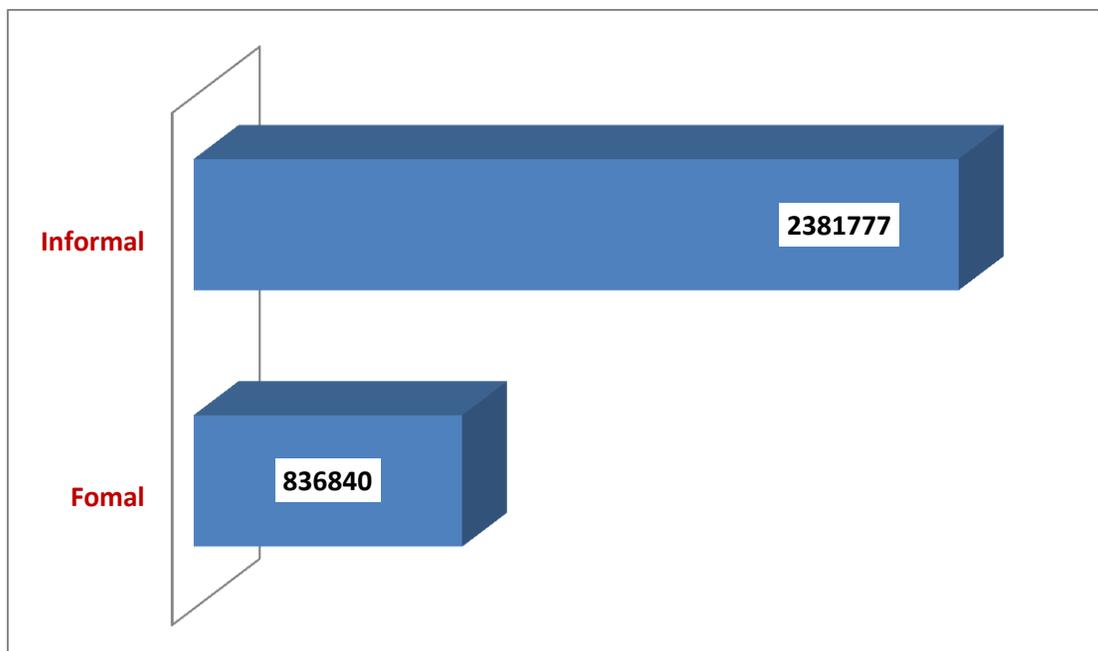
TIPO DE EMPRESA	EMPRESA FORMAL	EMPRESA INFORMAL	NÚMERO DE EMPRESAS TOTAL
Microempresa	823451	2343668	3167119
Pequeña Empresa	13389	38109	51498
MYPE	836840	2381777	3218617

Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 4 y a la tasa de crecimiento de las MYPES, estimada por el Comité de la Pequeña Industria de la Sociedad Nacional de Industria.

En el cuadro No 5, presentamos una estimación del número de micro y pequeñas empresas (MYPES), en el Perú para el año 2011, basados en la tasa de crecimiento estimada para el sector, por el Comité de la Pequeña Industria de la Sociedad Nacional de Industria; siendo entonces que para el año 2011, el número de MYPES en el Perú ascenderían a 3 218 617 empresas, de las cuales 2 millones 381 mil 777, serían informales y 836 mil 840 empresas MYPE formales.

Este dato, es estadísticamente coincidente con los datos presentado por Fernando Villarán, en su estudio Políticas e Instituciones de Apoyo a las MYPE, elaborado para la CEPAL, en el año 2008; quien presenta como número total de MYPES en el Perú para el año 2006, 3 millones 217 mil 479 empresas.

Gráfica No 5
NÚMERO DE EMPRESAS FORMALES E INFORMALES ESTIMADAS PERÚ –
2011



Fuente: Elaboración propia, en base al cuadro No 5

Cuadro No 6
MYPES FORMALES E INFORMALES A NIVEL NACIONAL 2004

TIPO DE EMPRESA	Formal	Informal
Microempresa	25.1%	74.9%
Pequeña Empresa	62.8%	37.2%
MYPE	25.7%	74.3%

Fuente: SUNAT, ENAHO 2005 –INEI

El cuadro No 6, nos presenta de manera porcentual, la composición de las micro y pequeñas empresas a nivel nacional, para el año 2004, considerando su condición de empresa formal e informal, en ese sentido ratificamos lo señalado párrafos más arriba, donde a nivel general, la informalidad en el sector MYPE, es del orden del 74.3%; mientras que si desagregamos el sector, la informalidad afecta al 74.9% de microempresas, mientras que es significativamente inferior en las pequeñas empresas, registrándose un índice de informalidad del 37.2%.

Cuadro No 7

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA MYPE FORMAL SEGÚN SECTORES PRODUCTIVOS CUADRO COMPARATIVO AÑOS 2001, 2004

SECTORES PRODUCTIVOS	Año 2004	Año 2001
Comercio	49%	53%
Servicios	33%	34%
Manufactura	11%	6%
Agropecuario	3%	5%
Construcción	3%	1%
Otros	1%	1%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, año 2005, Elaboración de Estadísticas de la Micro y Pequeña Empresa.

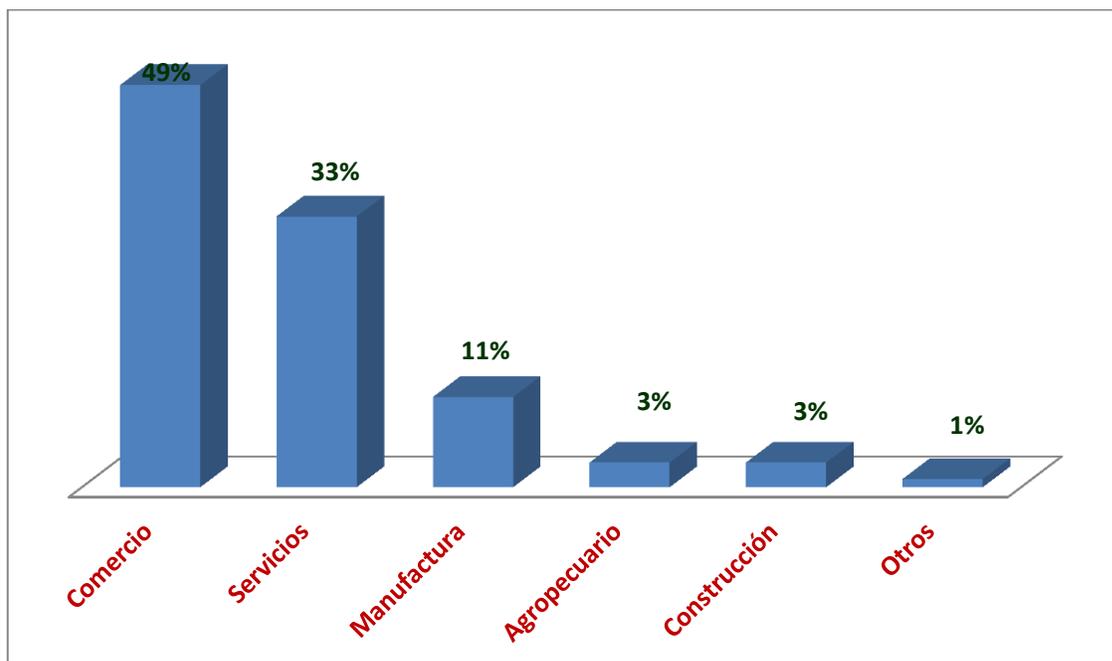
El cuadro No 7, nos presenta la distribución de las MYPES formales, según sectores productivos en el país, comparando dos periodos el año 2001 y el año 2004. Del análisis del cuadro señalado, podemos deducir que el sector comercio es el de mayor importancia, con un 49% de participación, seguido del sector servicios que concentra en el periodo de análisis un 33% de las MYPES, mientras que las MYPES del sector agropecuario y construcción suman ambas tan solo 6% de las MYPES en el periodo 2004.

Así mismo, como lo señala la teoría económica, solo en el sector secundario de la economía, se produce la transformación de las materias primas, por lo tanto se genera valor agregado en la economía, lo cual en el largo plazo se traduce en riqueza y bienestar para la población. Sin embargo, el sector de la MYPE, es un sector preponderante terciarizado, un 82% de las empresas están comprendidas en el sector terciario de la economía; el 49% se dedican al comercio y 33% a brindar servicios.

Este último fenómeno explicaría los bajos niveles de los salarios percibidos por los trabajadores en las MYPES, así como su poca capacidad de acumulación de capital a largo plazo, que repercute en la capacidad de innovación y por ende en el nivel de competitividad del sector, todo un círculo vicioso.

Gráfica No 6

NÚMERO DE EMPRESAS FORMALES DISTRIBUIDAS POR SECTORES PRODUCTIVOS PERÚ - 2004



Fuente: Elaboración propia, en base al cuadro No 7

Cuadro No 8 DISTRIBUCIÓN MACROREGIONAL DE LA MYPE FORMAL ESTRUCTURA PORCENTUAL PERÚ – 2004

UBICACIÓN MACROREGIONAL	PARTICIPACIÓN PORCENTUAL
LIMA Y CALLAO	52%
NORTE	19%
SUR	18%
CENTRO	7%
ORIENTE	4%
TOTAL	100%

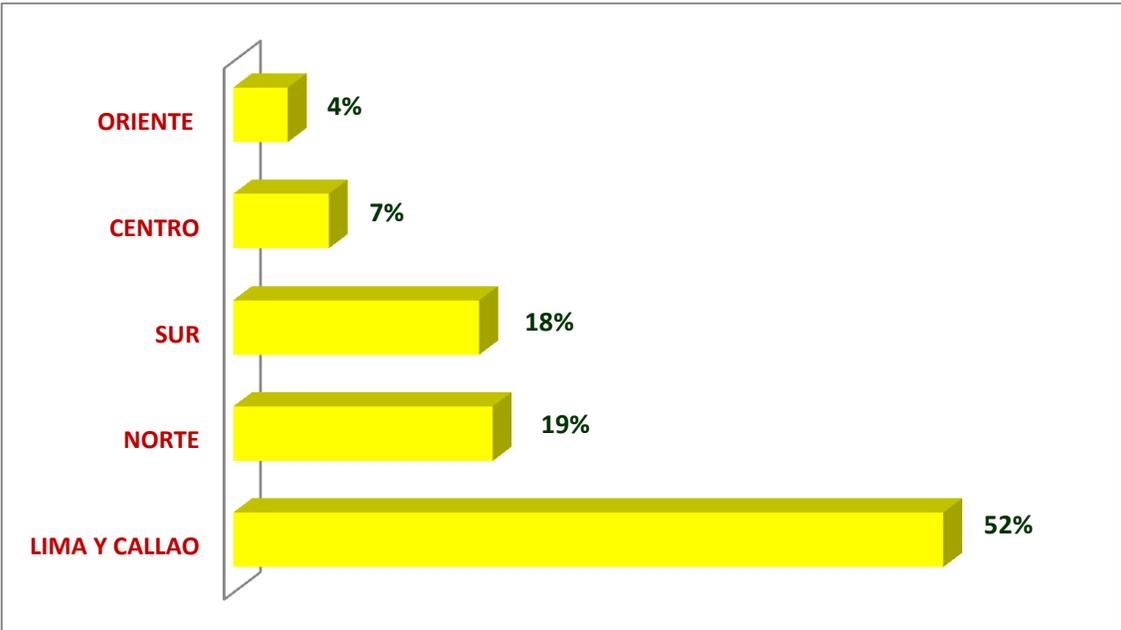
Fuente: SUNAT 2005

En cuanto a la distribución espacial de las micro y pequeñas empresas en el Perú, el cuadro número 8, elaborado en base a la estadística obtenida de la SUNAT, nos permite observar que el fenómeno del centralismo de Lima, en lo referido a la concentración de la economía, de las decisiones políticas, de la inversión, de la población, etc.; se replica de igual manera en el sector MYPE; pues, Lima y el Callao concentran el 52% de las MYPES del país, seguido de la Región Norte

con una concentración del 19%, muy cercana de la Región Sur, donde se ubica la Región Arequipa, con un grado de concentración del 18% de las MYPES del país, siendo la Región Oriente la que concentra el menor porcentaje con tan solo 4% de participación respecto al escenario nacional en el año 2004.

Estos datos, nos muestran que si bien es cierto la mayor concentración de estas unidades económicas de pequeña escala están concentradas en Lima y Callao, la diferencia de la importancia de la Región Sur, respecto a la Región Norte, es casi nula estadísticamente hablando, y dentro del escenario de la Región Sur, la Región Arequipa, es la más significativa y representativa, sin lugar a dudas.

Gráfica No 7
DISTRIBUCIÓN MACROREGIONAL DE LA MYPE FORMAL ESTRUCTURA
PORCENTUAL PERÚ – 2004



Fuente: Elaboración propia, en base al cuadro No 8

Cuadro No 9
COMPOSICIÓN DE LA PEA OCUPADA EN LA MYPE FORMAL E INFORMAL
2002

CATEGORIA OCUPACIONAL	Microempresa	Pequeña Empresa	MYPE
Empleadores	585 670	41 333	627 003
Asalariados	1 794 851	805 617	2 600 468
TFNR	2 080 560	26 737	2 107 297
Independientes con TFNR	1 891 614	0	1 891 614
TOTAL	6 352 695	873 687	7 226 382

Fuente: ENAHO – INEI – 2002

- TFNR: Trabajadores Familiares No Remunerados

El cuadro No 9, a pesar de ser del año 2002, lo tomamos, aquí como un dato referencial más, pues, nos muestra dos aspectos importantes, que queremos resaltar del sector MYPE, referido a la capacidad del sector para absorber mano de obra. En primer lugar el hecho de que son las microempresas, aquellas que absorben la mayor cantidad de mano de obra del sector MYPE: 6 millones 352 mil 695 trabajadores de los 7 millones 226 mil 382 trabajadores que trabajan en el sector MYPE, es decir que las microempresas concentraban el 87.9% de la mano de obra empleada en el sector MYPE, mientras que las pequeñas empresas tan solo generan el 12.1% del trabajo generado en el sector MYPE, en el periodo de análisis.

En segundo lugar, el cuadro descubre el nivel de subempleo oculto en el sector con las siglas TFNR, que significan: Trabajadores Familiares No remunerados, es decir, miembros de la familia de los propietarios de estas unidades familiares que trabajan sin percibir remuneración alguna, por lo que estarían excluidos de los beneficios de ley, como son un fondo de jubilación, vacaciones pagadas y lo más importante un seguro de salud. En las microempresas trabajan bajo esta modalidad 2 millones 080 mil 560 personas, es decir 32.7% de los trabajadores de las microempresas en el año 2002, trabajan tan solo por mantener el ingreso de la unidad familiar, sin percibir un salario por el trabajo realizado, en este rubro están ocultos el trabajo de niños, ancianos y adolescentes, que trabajan de manera solidaria en la unidad económica que generalmente es la única fuente de subsistencia de toda la familia.

En el caso de las pequeñas empresas, el número de trabajadores disminuye significativamente con respecto a la microempresa, pues,

en las pequeñas empresas, tan solo 2.98% personas laboran bajo estas condiciones.

**Cuadro No 10
INGRESO PROMEDIO POR TRABAJADOR – PERÚ 2002**

SECTOR	POBLACIÓN	INGRESOS
SECTOR PRIVADO	8 201 811	S/. 413.00
Microempresa	6 352 695	S/. 328.00
Pequeña Empresa	873 687	S/. 1 027.00
Mediana Empresa	384 127	S/. 1 588.00
Gran Empresa	591 302	S/. 1 761.00
SECTOR PÚBLICO	940 261	S/. 1 010.00
AUTOEMPLEO	2 512 603	S/. 452.00
TRABAJADOR DEL HOGAR	415 397	S/. 454.00
TOTAL	12 070 072	S/. 572.00

Fuente: ENAHO – INEI 2002

De igual manera el cuadro No 10, nos presenta el promedio de ingresos percibidos por los trabajadores en el Perú en el año 2002, por sector, actividad y por tamaño de empresa.

Lo más resaltante que podemos deducir de este cuadro, es que el ingreso del sector privado representa menos de la mitad del percibido en el sector público, en el periodo de estudio.

Otro hecho significativo, es que dentro del sector privado se pueden observar los promedios de ingresos extremos, el percibido por la microempresa, que ascendía a 328.00 nuevos soles, y el de la gran empresa, que en ese periodo era de 1 761.00 nuevos soles.

Por último, podemos señalar que el sector privado genera puestos de empleo con salarios promedio para el periodo de estudio de 413.00 nuevos soles, mientras que el salario o remuneración promedio de los trabajadores en el país ese año era de 572.00 nuevos soles.

**Cuadro No 11
POBREZA EN LAS MICROEMPRESAS, PERÚ - 2008**

NÚM. DE TRABAJADORES	TASA DE POBREZA
De 1 a 10	83.2%
De 11 a 50	6.2%
De 51 a 100	1.6%
De 101 a más	9.0%

Fuente: Estimaciones de Javier Herrera y Nancy Hidalgo, en base a ENAHO 2008 - INEI

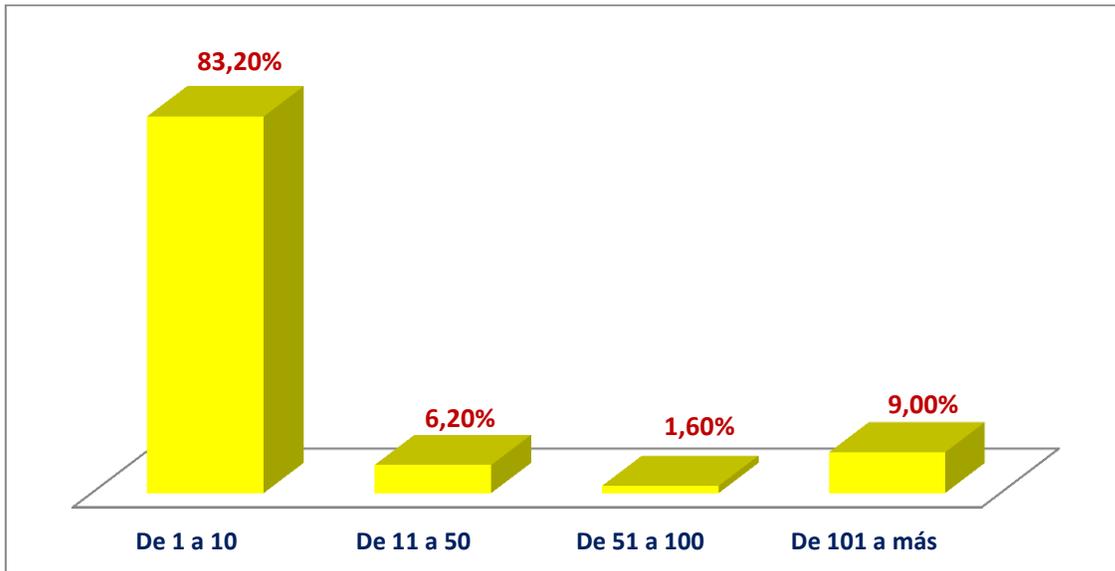
El cuadro No 11, nos presenta una realidad que puede resumir la situación de los trabajadores y por lo tanto de las familias que laboran y subsisten en las microempresas de nuestro país, empresas que como hemos demostrado hasta la saciedad, representan la mayor cantidad de las empresas en el Perú, así mismo, son las unidades económicas, que generan y absorben la mayor cantidad de la PEA nacional.

Un 82.2% alarmante de las microempresas de nuestro país, cuyo tamaño promedio se encuentra comprendido en el rango de 1 a 10 trabajadores, es pobre; debido a muchos factores entre los cuales puede resaltar los bajos niveles de ventas que registra el sector, lo que genera salarios por debajo del mínimo legal y en condiciones laborales en las cuales estos trabajadores MYPES, se encuentran excluidos de los beneficios que la ley brinda al trabajador.

En un trabajo realizado en el año 2002, demostré que el promedio de trabajadores por empresa en el sector MYPE era de 3 trabajadores, y que estas MYPES, eran economías familiares de subsistencia. Con la presentación del cuadro anterior, estoy en condiciones de afirmar, que además estas unidades productivas son economías pobres en su gran mayoría. Lo cual reflejaría una verdadera problemática socio – económica en el sector, que debe de ser atendida de manera distinta de cómo se viene abordando las actuales políticas estatales, y los programas de cooperación internacional.

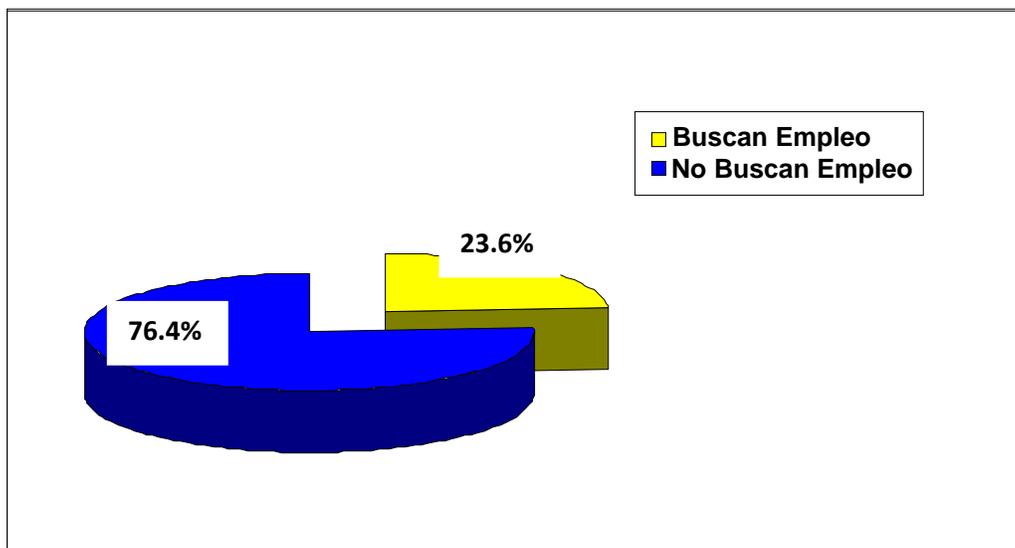
Gráfica No 8

POBREZA EN LAS MYPES POR TAMAÑO PERÚ - 2008



Fuente: Elaboración propia, en base al cuadro No 11

Gráfica No 9 PORCENTAJE DE OCUPADOS QUE BUSCAN OTRO EMPLEO



Fuente ENAHO 2008, Encuesta Especializada en Empleo

El gráfico número 9, elaborado por el INEI, en base a la encuesta del ENAHO; analiza una variable que a nuestro entender es importante, pues puede ser la respuesta del trabajador, a las condiciones de vida y perspectiva de vida, en el interior de las MYPES, producto de los bajos

niveles de remuneraciones que brindan estas unidades económicas a sus trabajadores.

El gráfico número 9, indica según esta encuesta que un importante 23.6% de las personas en el Perú en edad de trabajar, y que tienen o cuentan con un empleo en la actualidad, están en franca búsqueda de otro empleo; y en ese sentido me atrevería a señalar que esto se debe, a que habiendo pasado muchos años trabajando en las MYPES, habiendo adquirido experiencia, y no habiéndose modificado significativamente las condiciones en las que trabajan, estos trabajadores MYPES se ven en la necesidad de buscar una mejor oportunidad laboral, que les permita mejorar su estado actual de pobreza o carencia en el mejor de los casos.

Este hecho en el sector MYPE, es perjudicial; debido a que al migrar la mano de obra de este sector, no permite a las microempresas, lograr procesos de productividad como consecuencia de una curva significativa de aprendizaje, pues, el sector no puede capitalizar la inversión realizada en la formación de recursos humanos, aunque básica o elemental de su fuerza de trabajo, la cual migra a la pequeña o mediana empresa, estas empresas gozaran de esa manera, de los beneficios del aprendizaje adquirido por el trabajador en una microempresa, en todos los años en que trabajó en esta unidad económica, pero que no puede retenerlo porque carecen del capital suficiente para aplicar una mayor reproducción ampliada (aumentar los salarios o formalizarlo), afectando significativamente la competitividad del sector.

Cuadro No 12
COMPOSICION DEL SECTOR EMPRESARIAL
REGION DE AREQUIPA - 1999

Sectores	Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana - Grande Empresa	Total	%
Industria	6 139	88	98	6 325	9.9
Artesanía	452	1	0	453	0.7
Comercio	50 213	478	329	51 020	79.9
Turismo	3 126	34	12	3 172	5.0
Transporte	1 271	31	26	1 328	2.1
Salud	1 514	1	3	1 518	2.4
Total	62 715	633	468	63 816	100

	98.28%	0.99%	0.73%	100%
--	--------	-------	-------	------

Fuente: MITINCI – 1999

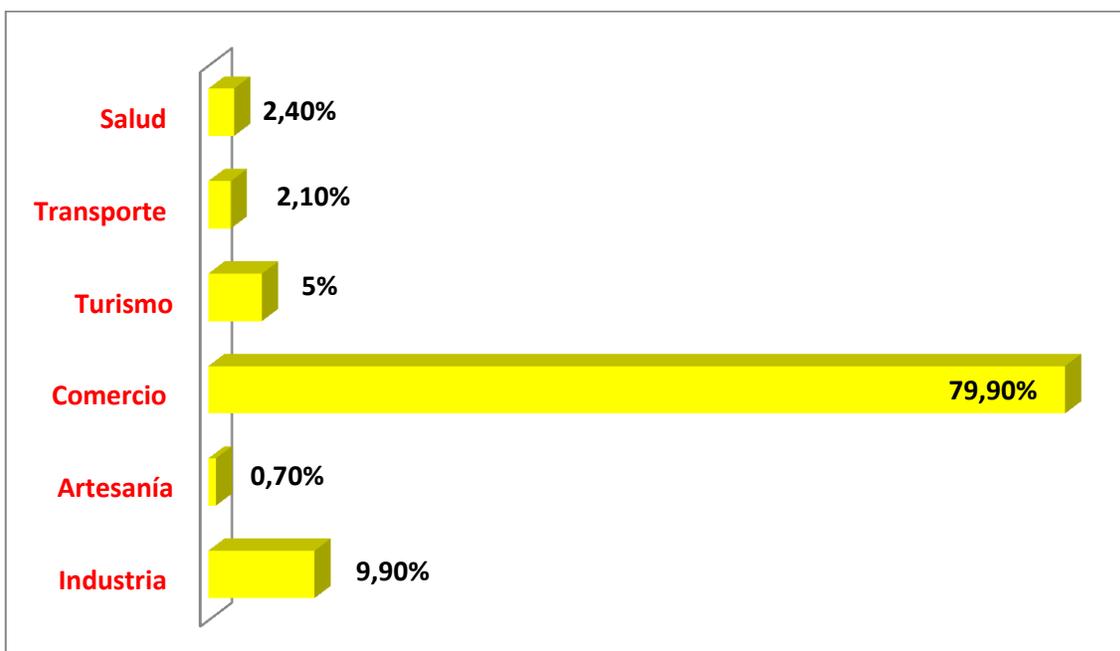
El cuadro No 12, nos presenta la distribución de las MYPES, en el año 1999, información, con la cual se realizó el Informe PYME 2002; que en cierta medida se convierte en una línea de base del presente estudio; y en afán de mantener la misma metodología e igual distribución, mantenemos el año base de 1999, para realizar el presente estudio, en lo referido al tratamiento muestral.

En ese sentido, analizando el cuadro No 12, podemos señalar que en la Región Arequipa, existía (Y aún existe) un predominio de las micro y pequeñas empresas (MYPES), las cuales representan según datos del MITINCI en el año 1999 el 99.27% de las empresas de la región (98.28% microempresas, 0.99% pequeña empresa y tan solo 0.73% mediana y grande empresa), encontrándose el sector dentro de la tendencia nacional de las MYPES.

Por otro lado, podemos afirmar que en la Región Arequipa, nuestras MYPES, no escapan tampoco de la tendencia nacional en lo referente al grado de terciarización tan alto del sector; debido a que como podemos observar en el presente cuadro el sector que más MYPES absorbe, es el sector comercio; por ejemplo en el caso de Lima en el año 1999, el sector comercio concentraba un 66.68% del total, mientras en nuestra región, ese mismo año el sector comercio al 79.9% de las MYPES, siendo en ese mismo año el promedio nivel nacional de 64%.

Además si sumamos los otros sectores como turismo, transporte y salud, que son empresas dedicadas todas a brindar servicios, **señalaríamos que el 89% de las MYPES** en nuestra región, se encuentran concentradas en el sector servicios; por lo que terminaríamos afirmando que la economía regional esta terciarizada.

Gráfico No 10
COMPOSICION DEL SECTOR EMPRESARIAL
REGION DE AREQUIPA – 1999



Fuente: Elaboración propia, en base al cuadro No 12

Como dato adicional, consideramos necesario señalar además, que en el año 1999, las MYPES de la región absorbieron el 42.23% de la PEA regional (que era de aproximadamente 450 000 mil personas en la Región Arequipa), mientras que para el año 2002 se estimó que las 72 915 PYMES proyectadas absorbieron al 45.82% de la PEA regional (Centy, 2008).

Basados en estos resultados, estimamos que en el año 2008 en la Región habrían 96 602 PYMES que absorbieron el 55% de la PEA regional aproximadamente, es decir, que cada vez el sector concentraba más mano de obra, además de tener una tendencia creciente, a pesar de las limitaciones del sector; finalmente estimamos

que para el presente año 2011 las PYMES en la región Arequipa serían 111 mil 191, estimaciones hechas sobre la base de una tasa de crecimiento del sector del orden del 4.8% por año, estimada por mí, en un trabajo anterior (Centty, 2008).

Para concluir esta sección, el mismo estudio, nos presenta un sector MYPE, cuya capacidad de gestión en el sector está concentrado entre el 30 y 40 por ciento de las empresas, las cuales cuentan en su actividad diaria, con el uso de las principales herramientas de gestión, por lo tanto se afirmó en el mencionado trabajo, que el 37% de las PYMES; son por lo tanto **“Competitivas”** (bajo las limitaciones de esta forma de medir la competitividad), empresas que en cierto modo han establecido una estrategia clara de posicionamiento y lideran los sectores donde se desenvuelven, con capacidad de dar el salto a una segunda y tercera generación de PYMES (Centty, 2008).

Capítulo Segundo

**LA INVERSIÓN EN RECURSOS
HUMANOS Y LA COMPETITIVIDAD EN
LAS MYPES REGIÓN AREQUIPA**

Evidencia Empírica

2.1. ASPECTOS METODOLÓGICOS

En esta sección, presentaremos los principales aspectos metodológicos utilizados para la realización de la presente investigación, así como los resultados del trabajo de campo realizado en el mes de enero del presente año, donde mediante la aplicación de un cuestionario dirigido a los conductores de las micro y pequeñas empresas (MYPES) de la Región, se pudo levantar información primaria, referente a la inversión en formación, capacitación y actualización, que realizan estas unidades económicas en la fuerza laboral o recursos humanos con los que cuentan, así como la demanda de estas MYPES; por servicios formación y capacitación.

2.1.1. Determinación del Objeto de Estudio

a. La Descripción

Las pequeñas y microempresas (PYMES), denominadas también como micro y pequeñas empresas (MYPES), representan el 99.64% de las empresas a nivel nacional, según lo demostró Fernando Villarán, tendencia que se mantiene estadísticamente en la región Arequipa. El sector de la micro y pequeña empresa presenta además, una tasa de informalidad del orden del 74.26%, según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por otro lado debido a la naturaleza de su formación, en la Región el 89% de las MYPES, se dedican a la actividad comercial, por lo que se señala que el sector MYPE, está altamente terciarizado.

Sumado a esta situación está el hecho de que la teoría económica señala que la inversión en recursos humanos, incide favorablemente en la competitividad de las unidades económicas, sean estas empresas, sectores económicos (como el sector MYPE), o los mismos gobiernos. En ese sentido el sector MYPE en nuestra región, es poco competitivo, porque no invierte significativamente en sus recursos humanos, lo que limita la capacidad de innovación y generación de economías de escala al interior del sector.

b. Explicación

La apertura irracional de nuestra economía en la década de los 90, la reducción del aparato estatal y la incapacidad de nuestra economía en 11 años de generar puestos de empleo dignos; porque se encontraba sumida en una fuerte recesión; hace que los trabajadores en el Perú se refugien en un sector que era promovido desde los años 80, tanto por H. De Soto, como por F. Villaran; pero que encuentran en el gobierno de Fujimori, el marco adecuado para su promoción; como parte de una estrategia del gobierno para luchar contra el desempleo creciente en el país.

En ese sentido; muchos trabajadores, se ven obligados a improvisar como empresarios y gerentes de pequeños negocios, que con el tiempo se fueron manteniendo y en algunos casos crecieron en alguna manera; pero que después de once años, y ahora en el 2011, con una economía más moderna, abierta al mundo, y bajo la influencia de la tecnología y la informática, se ven amenazados por un entorno que no comprenden, y que tampoco pueden enfrentar debido a su escasa formación como empresarios.

Así mismo sus patrones culturales, hacen que estos empresarios – gerentes, no valoren en su verdadera dimensión, los verdaderos impactos que tiene la inversión en recursos humanos, en la productividad de las empresas, por lo tanto la competitividad de la empresa que dirigen.

c. Justificación

La presente investigación, se justifica en la medida que nos permite conocer la realidad, acerca de la inversión que realizan las MYPES, en la formación y capacitación de sus recursos humanos, así mismo determinar la demanda existente en el sector MYPE, de servicios educativos de formación y actualización de su fuerza laboral.

Por otro lado, el presente estudio se justifica en la medida que su difusión, a través de eventos académicos, medios de comunicación masivos, foros de discusión, se traduzcan en políticas públicas, tanto a

nivel local, regional y nacional; así mismo, es importante que a través de los resultados a los que llega el presente estudio; se pueda dar a conocer a los micro y pequeños empresarios; la importancia que tiene invertir en recursos humanos, para mejorar la productividad y por lo tanto la competitividad del sector MYPE.

2.1.2. Análisis de la Investigación

La presente investigación es de nivel II, es decir se trata de un diagnóstico o caracterización de las micro y pequeñas empresas (MYPES), de la región Arequipa; respecto a la inversión que prevén realizar estas unidades económicas de pequeña escala, en los recursos humanos con los que cuentan; este tipo de estudio se encuentra además dentro del área científica de las ciencias sociales específicamente la ciencia económica.

Con respecto al tipo de investigación, según la clasificación de DANKHE (1986), este estudio se suscribe dentro de los estudios conocidos como de “tipo exploratorio”, porque busca describir una realidad económica poco estudiada en nuestro país y específicamente en nuestra región, explicando la actual situación de un conjunto de variables que explicarían un determinado problema, que en este caso específico, se trata de conocer cuál es la situación de la inversión en recursos humanos en las pequeñas y microempresas de la Región de Arequipa.

2.1.3. Diseño Metodológico

a) Ámbito de Estudio

Nuestro estudio se suscribe en la Región de Arequipa y sus 08 provincias. Una región con más de un millón de habitantes; donde se estima existen actualmente 111 mil 191 MYPES.

b) Población y Muestra

La población de nuestro estudio está compuesta por las 111 mil 191 MYPES, estimadas en la región de Arequipa; para el año 2011.

Debido a la naturaleza del presente estudio de investigación, y a la distribución de las MYPES, por sectores económicos en nuestra región; utilizaremos para este estudio un muestreo aleatorio estratificado, considerando para ello las siguientes condiciones o valores estadísticos:

Nivel de Confianza: 95%
 Margen de Error: 5.148%
 Probabilidad de Éxito: 50%
 Probabilidad de Fracaso: 50%

Aplicando la fórmula del muestreo aleatorio para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

n = 366 encuestas, distribuidas por estratos, a nivel regional, de la siguiente manera:

Cuadro No 13
DISTRIBUCIÓN DE LAS ENCUESTAS POR SECTORES

Sectores	% MYPES	Número de Encuestas
Industria	9.9	36
Artesanía	0.7	3
Comercio	79.9	292
Turismo	5.0	18
Transporte	2.1	8
Salud	2.4	9
Total	100	366

Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 12.

c) Unidad de Análisis

La encuesta (ver anexo); ha sido aplicada a los conductores de las micro y pequeñas empresas, que pueden cumplir las funciones de

director, propietario, administrador o gerente; pero en el cual recae la responsabilidad de dirigir las MYPES.

d) Tiempo Social

La investigación tendrá un tiempo social de 07 meses iniciándose en Noviembre de 2010, culminando la investigación en el mes de mayo del año 2011.

e) Métodos, Técnicas e Instrumentos

e.1) Método

Se utilizará el método científico aplicado a las ciencias sociales, considerando el método genético en su diseño transversal. Además utilizaremos los métodos específicos, como son: el método hipotético-deductivo, análisis-síntesis y concreción - abstracción.

e.2) Técnica utilizada

Debido a la naturaleza de nuestra investigación utilizaremos una combinación de diversas técnicas de investigación; porque utilizaremos para nuestros fines información secundaria y también recolectaremos información primaria; por lo que las técnicas utilizadas fueron: la estadística descriptiva y el uso de la encuesta.

e.3) Instrumentos.

Los instrumentos utilizados por el presente estudio, debido a la combinación del uso de técnicas, fueron:

- Procesadores de texto y de datos: Word, SPS y Hoja de Cálculo Excel
- El Cuestionario

2.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

En la presente sección, presentaremos los datos procesados y analizados estadísticamente, los cuales fueron obtenidos de la aplicación de una encuesta a los conductores de las MYPES de la Región de Arequipa.

La finalidad de este análisis, es conocer fundamentalmente, el nivel de especialización de la fuerza de trabajo al interior de las MYPES, las necesidades reales de formación y capacitación de esta fuerza laboral, al interior del sector, que nos permita conocer la demanda real de capacitación de las MYPES, para en ese sentido poder reorientar la actual oferta educativa dirigida a este sector en la Región.

2.2.1. ¿Quién dirige o administra la empresa?

**Cuadro No 14
RESPECTO AL ADMINISTRADOR O GERENTE DE LA MYPE**

PERSONA QUE ADMINISTRA	Fa	Fr%	FrA%
Familiar	54	14.75%	14.75%
Dueño o propietario	277	75.68%	90.44%
Particular	30	8.20%	98.63%
Amigo del propietario	5	1.37%	100.00%
TOTALES	366	100.00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

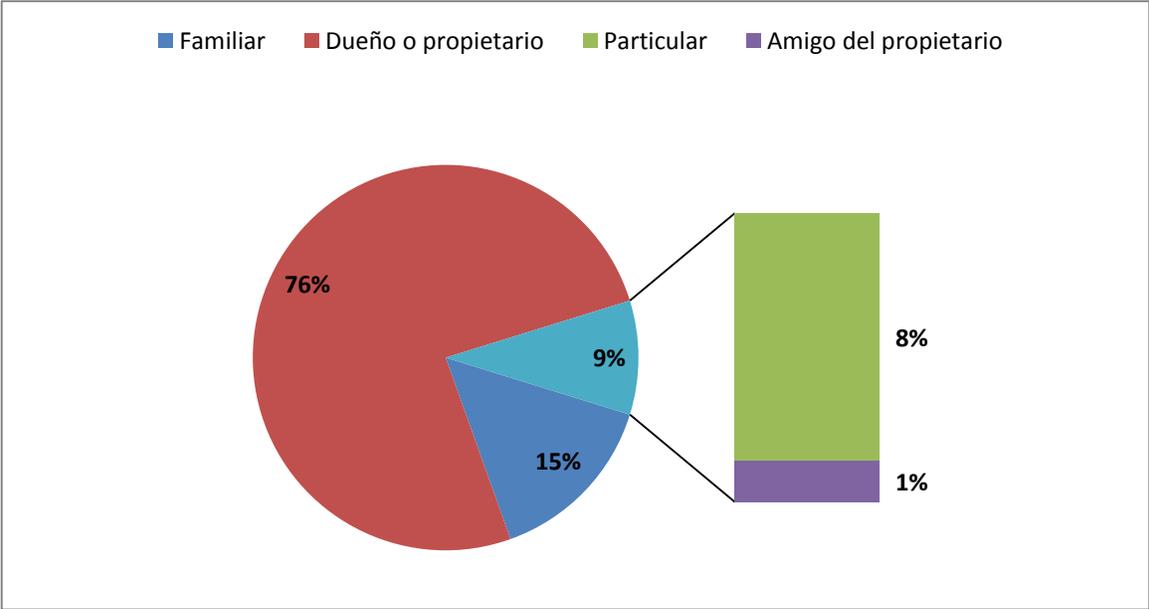
El cuadro No 14, nos presenta la información obtenida, respecto a la persona que administra o dirige la micro y pequeña empresa en la Región Arequipa, donde podemos observar claramente que las MYPES, siguen siendo de carácter familiar. Por lo menos el cuadro presentado así lo demuestra respecto a la conducción de estas unidades económicas; **donde un 90.44% de las MYPES, es administrada o gerenciada, por el dueño o familiar de esta unidad económica;** es decir que la gerencia sigue siendo de carácter familiar.

Este primer resultado obtenido, además de demostrarnos que la gerencia o el manejo de las MYPES, se encarga a un familiar (14.74%); o es el mismo dueño el que maneja y conduce estas unidades económicas, debido a que estas empresas fueron creadas como respuesta a la insuficiente creación de puestos de empleo por

parte de la economía formal. En ese sentido, la improvisación de la administración o gerencia de una MYPE; genera problemas en la gestión de estas unidades económicas, pues, las decisiones empresariales que se tomen, generalmente serán improvisaciones o ensayos a respuestas que la dinámica del mercado exige a las empresas.

En ese sentido, las MYPES, son unidades económicas de pequeña escala, muy vulnerables a los cambios del entorno empresarial.

Gráfico No 11
RESPECTO AL ADMINISTRADOR O GERENTE DE LA MYPE



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 14.

2.2.2. ¿Cuál es el grado de instrucción del administrador/gerente de la empresa?

Cuadro No 15
RESPECTO AL GRADO DE INSTRUCCIÓN DEL ADMINISTRADOR O GERENTE DE LA MYPE

GRADO DE INSTRUCCIÓN	Fa	Fr%	FrA%
----------------------	----	-----	------

Analfabeto	0	0.00%	0.00%
Primaria	21	5.74%	5.74%
Secundaria	145	39.62%	45.36%
Técnico	32	8.74%	54.10%
Superior	168	45.90%	100.00%
TOTALES	366	100.00%	

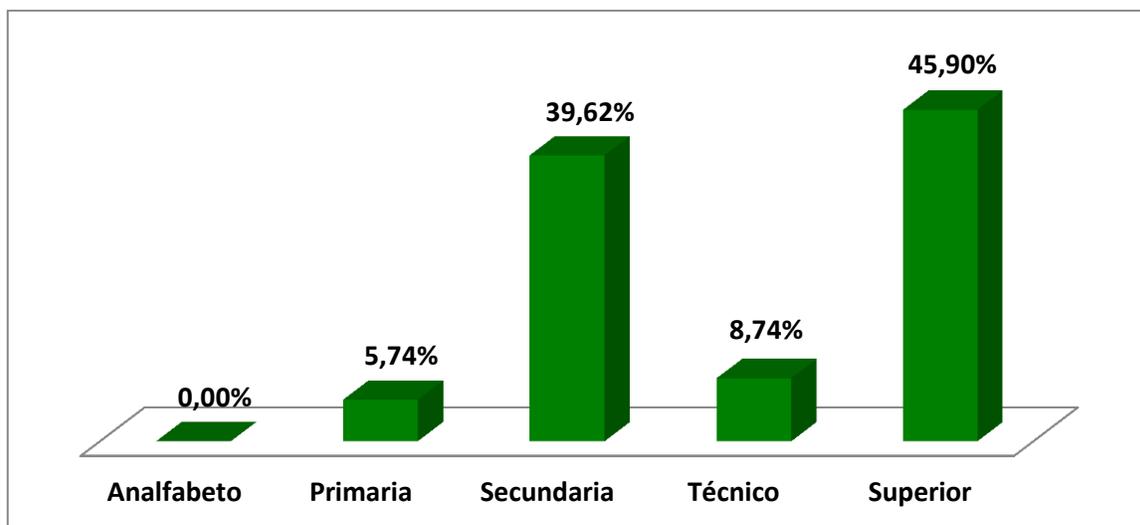
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

Respeto al cuadro No 15, que analiza el grado de instrucción de los conductores de las MYPES, que hacen las veces de gerentes o administradores; la evidencia empírica nos demuestra, en este caso; que un significativo **45.36% de los conductores de las MYPES, cuentan con un grado de instrucción no especializado**, a nivel primario (5.74%) y secundario (39.62%), mucho mayor de lo que represento el sector en el año 2002 (34.5%). Lo que ratifica nuestra apreciación respecto a lo improvisado de la conducción gerencial de estas unidades económicas de pequeña escala. Y siendo objeto de nuestro estudio relacionar la inversión en recursos humanos con la competitividad; este resultado incide negativamente en las intenciones de crecimiento y competitividad de las MYPES.

Finalmente, la información obtenida por nuestros investigadores de campo, nos muestran que un 8.74% de los conductores de las MYPES, cuentan con estudios superiores técnicos; mientras que 45.90% de ellos cuentan con instrucción superior; hecho que es significativamente importante; pues, **contamos con un 54.64% de conductores de las MYPES, que cuentan con una formación superior**. En teoría les permitiría valorar en primer lugar la importancia que tiene invertir en la formación de sus recursos humanos; y, en segundo lugar, enfrentar los cambios del entorno empresarial de manera más creativa; que incluso les permita aceptar ciertos niveles de asociatividad empresarial, como estrategia para enfrentar el ingreso de nueva competencia de grandes Malls y la apertura cada vez más abrupta de nuestra economía al mundo.

Si comparamos este resultado; con los obtenidos por una investigación que realice en el año 2002, respecto a la situación del sector (Véase: Centty Villafuerte, Deymor Beyter: (2008) Informe PYME Región Arequipa 2002, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2008c/422/, grupo de investigación eumed de la Universidad de Málaga, Málaga – España); se puede observar un descenso de la participación de este tipo de conductores, respecto al total. En ese año se registro que los conductores con estudios superiores técnicos; representaban el 17.90% del total; mientras que aquellos que contaban con estudios universitarios representaban, ese mismo año, un total de 46.4%. Mientras que aquellos que afirmaban contar con estudios a nivel de postgrado representaban un 1.2%; **es decir que el 65.5% de los conductores MYPES, en el año 2002 contaban con estudios superiores; manifestándose un descenso de los recursos humanos especializados, en la conducción del sector del orden del 10.86% aproximadamente.**

Gráfico No 12
RESPECTO AL GRADO DE INSTRUCCIÓN DEL ADMINISTRADOR O GERENTE DE LA MYPE



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 15.

2.2.3. ¿Cuántos trabajadores tiene su empresa?

Cuadro No 16

NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS MYPES

NUMERO DE TRABAJADORES	Fa	Fr%	FrA%
1	51	13.93%	13.93%
2	71	19.40%	33.33%
3	74	20.22%	53.55%
4	84	22.95%	76.50%
5	32	8.74%	85.25%
6	19	5.19%	90.44%
7	8	2.19%	92.62%
8	18	4.92%	97.54%
11	9	2.46%	100.00%
TOTALES	366	100.00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

Después de analizar estadísticamente el cuadro No 16, podemos afirmar que el ***número promedio de trabajadores por MYPE, es del orden de 3.62 (cálculo realizado considerando la ponderación de los resultados, por estrato) trabajadores estimado para las MYPES en la región Arequipa, para el año 2011.*** Lo cual registra un incremento de 0.62 trabajadores con respecto al año 2002, donde se estimó que el tamaño promedio de los trabajadores de las MYPES era 3 trabajadores; es decir un incremento del orden del 20.67%. Mientras que en el año 2002, se estimó que el tamaño promedio de las MYPES, en el año 1995 era de 2 trabajadores.

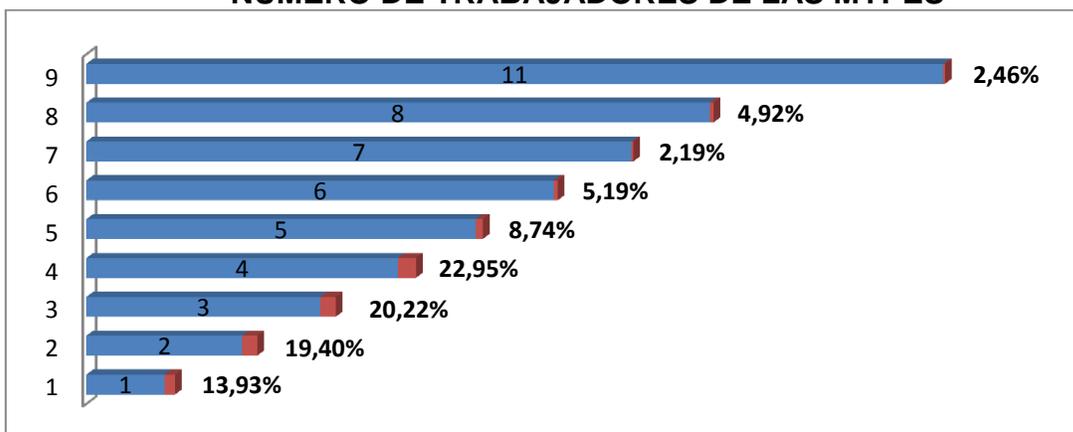
De otro lado; si utilizamos este dato, para ver la importancia del sector en la generación de puestos de empleo; tomemos a la Población Económicamente Activa (PEA); que se estimaba para la Región Arequipa, en el año 2004, era del orden de los 486 mil 949 trabajadores (Centty, 2008), de lo cual podemos proyectar que la población económicamente activa de la Región Arequipa; para el año 2011 es de 559 mil 351 trabajadores. Además, es necesario señalar que se estima que la Región Arequipa, cuenta con una población de 1 millón 284 mil 497 habitantes, estimada para el año 2011 (Población estimada por el MINSA, tomando como referencia la tasa de crecimiento poblacional de 2%; de acuerdo al censo del 2005 elaborado por el INEI).

Entonces, siendo el tamaño promedio de trabajadores de las MYPES, estimado para el 2011 de 3.62 trabajadores, y 111 mil 191 MYPES estimadas para el mismo año; **podemos afirmar que el sector de la micro y pequeña empresa generó este año 402 mil 511 trabajadores, en la Región Arequipa; lo cual representa el 71.96% de la PEA regional**, para el año 2011.

Hecho que comparado con lo generado por el sector en el año 1999, donde siendo tres trabajadores el promedio por empresa, y registradas 63 348 PYMES en la región; el sector brindó empleo a 190 044 personas a nivel regional; ese mismo año se calculó que la PEA regional era de 450 000 personas; es decir que el sector absorbió al 42.23% de la PEA regional.

Mientras que finalmente en el año 2002; las 72 915 PYMES estimadas, que contaban con 3 trabajadores en promedio por empresa, generaron un total estimado de 218 745 empleos en el sector, así mismo se estimó para el 2002 una PEA regional de 477 mil 388 personas; lo cual nos indica que el sector absorbió el 45.82% de la PEA a nivel regional. Es decir que **el sector pasó en casi 10 años de absorber al 42.82% de la PEA regional, a generar puestos de trabajo para el 71.96% de la PEA regional, es decir un incremento significativo del trabajo en el sector de 29.14%**.

**Gráfico No 13
NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS MYPES**



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 16.

2.2.4. ¿Cuál es el grado de instrucción promedio de sus trabajadores?

Cuadro No 17
RESPECTO AL GRADO DE INSTRUCCIÓN PROMEDIO DE LOS
TRABAJADORES DE LA MYPES

GRADO DE INSTRUCCIÓN	Fa	Fr%	FrA%
Primaria	14	3.83%	3.83%
Secundaria Completa	165	45.08%	48.91%
Secundaria Incompleta	18	4.92%	53.83%
Técnico	55	15.03%	68.85%
Superior	114	31.15%	100.00%
TOTALES	366	100.00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

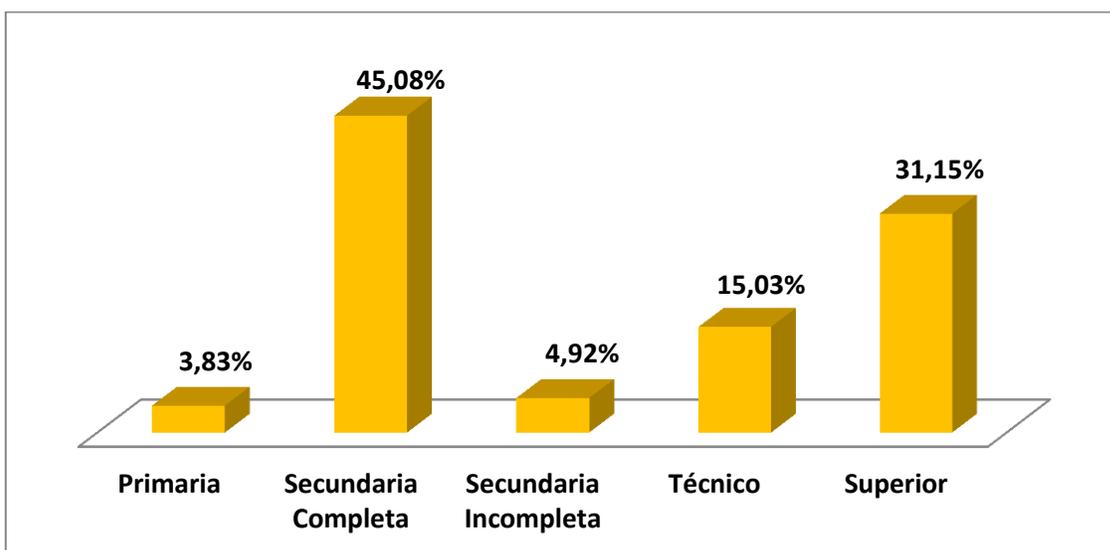
Del análisis del cuadro No 17; referido al grado de especialización de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de la región Arequipa; se puede observar que un preocupante **53.83% de estos trabajadores no cuentan con estudios superiores**, lo cual dadas las limitaciones de nuestra educación básica (debido a que esta educación no forma personas preparadas para enfrentar un mercado laboral por ejemplo), **no se encuentran reparados para realizar una actividad laboral especializada**.

En ese sentido las MYPES, deben de convertirse además de ser centros de trabajo, en centros de formación de la mano de obra del Perú, aceptando cuando contrata en cualquier modalidad a un trabajador, las limitaciones con las que estos trabajadores entran a trabajar, asumiendo un coste altísimo (relativamente hablando) de formación y especialización de la mano de obra del sector MYPE, lo cual afecta como sabemos la competitividad del sector; y en muchos casos; por no decir en todos, esta mano de obra una vez calificada, debido a los bajos niveles salariales que se pagan en el sector, migran hacia las pequeñas y medianas empresas, descapitalizando constantemente a las microempresas, que son predominantes al interior del sector de las MYPES.

Por último, tan solo un 46.18% de la mano de obra del sector de las MYPES, cuenta con algún tipo de especialización. Debemos de dejar en claro, que muchas veces las tareas que se realiza dentro del sector de la MYPE, es muy diferente de la especialidad o carrera

estudiada. También, es necesario señalar que el hecho de que esta mano de obra esté especializada, permite cierta ventaja comparativa con relación a la mano de obra no calificada, pues, la mano de obra calificada, muchas veces busca una constante capacitación, es abierta a la innovación, y tiene una curva de aprendizaje mayor, lo que redonda en la competitividad de la unidad económica.

**Gráfico No 14
RESPECTO AL GRADO DE INSTRUCCIÓN PROMEDIO DE LOS
TRABAJADORES DE LA MYPES**



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 17.

2.2.5. ¿Piensa contratar nuevos trabajadores este año?

**Cuadro No 18
RESPECTO A LA CONTRATACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES**

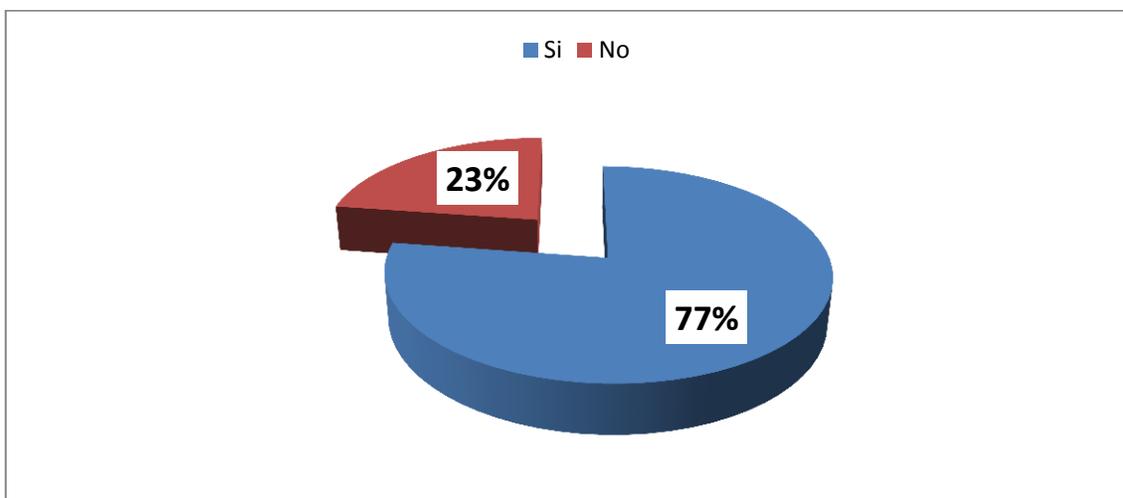
RESPUESTA	Fa	Fr	FrA
Si	283	77.32%	77.32%
No	83	22.68%	100.00%
TOTALES	366	100.00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

Con relación a la demanda de mano de obra, por parte de estas unidades económicas de pequeña escala, para el presente año 2011,

estas empresas, que han mostrado una tendencia de absorción cada vez mayor en el tiempo, de la mano de obra regional, refieren que un 77.32% de las MYPES, tienen pensado contratar nuevos trabajadores el presente año, es decir un aproximado de 85 mil 973 MYPES.

Gráfico No 15
RESPECTO A LA CONTRATACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 18.

Si la respuesta es Si:

A. ¿Cuántos?

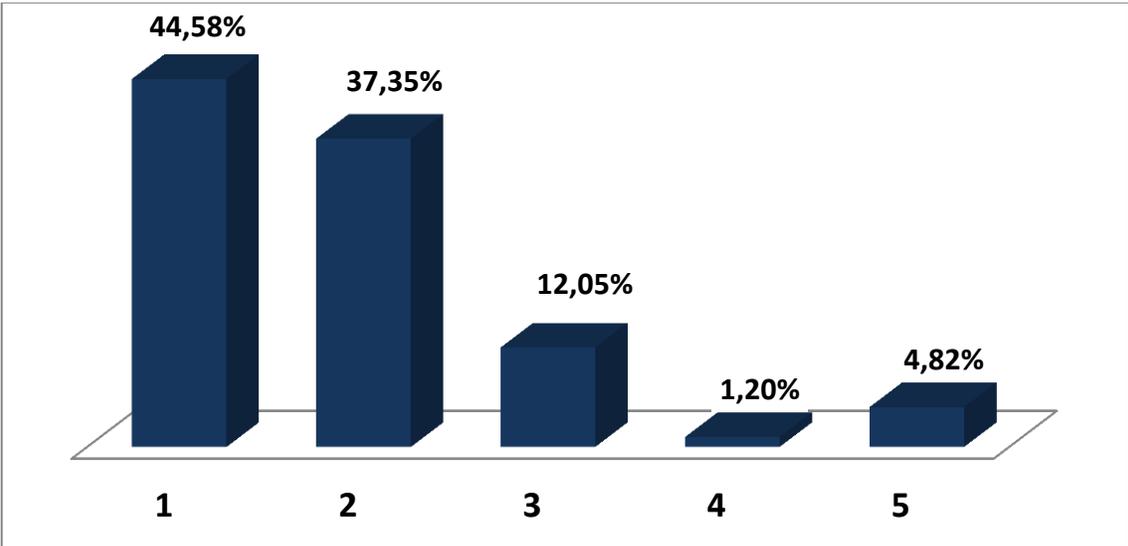
Cuadro No 19
RESPECTO AL NÚMERO DE NUEVOS TRABAJADORES QUE SE PLANIFICA CONTRATAR

NÚMERO DE NUEVOS TRABAJADORES	Fa	Fr%	FrA%
1	37	44.58%	44.58%
2	31	37.35%	81.93%
3	10	12.05%	93.98%
4	1	1.20%	95.18%
5	4	4.82%	100.00%
TOTALES	83	100.00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

Del análisis estadístico del cuadro No 19, podemos inferir que el promedio de nuevos trabajadores proyectados para ser contratados en el sector de las MYPES, es de 1.84 trabajadores para el presente año. Considerando que 77.32% de las MYPES piensan contratar a nuevos trabajadores (es decir 85 mil 973); y siendo el promedio de trabajadores a contratar de 1.84; **la demanda de mano de obra en el sector de la MYPE, en el año 2011, se puede estimar en 158 mil 190 nuevos trabajadores.**

**Gráfico No 16
RESPECTO AL NÚMERO DE NUEVOS TRABAJADORES QUE SE PLANIFICA CONTRATAR**



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 19.

B. ¿En qué áreas?

**Cuadro No 20
ÁREAS DE LA EMPRESA DONDE SE CONTRATARÁ NUEVOS TRABAJADORES**

AREAS DE DEMANDA DE NUEVOS TRABAJADORES	Fa	Fr%	FrA%
Cocinero/mozo	12	14.46%	14.46%
Recepción/atención al cliente	14	16.87%	31.33%

Ventas y Publicidad	24	28.92%	60.24%
Cosmetología	4	4.82%	65.06%
Asistente Administrativo	9	10.84%	75.90%
Soldadura/construcciones metálicas	6	7.23%	83.13%
Mecánica automotriz en general	5	6.02%	89.16%
Carpintería	3	3.61%	92.77%
Otros	6	7.23%	100.00%
TOTALES	83	100.00%	

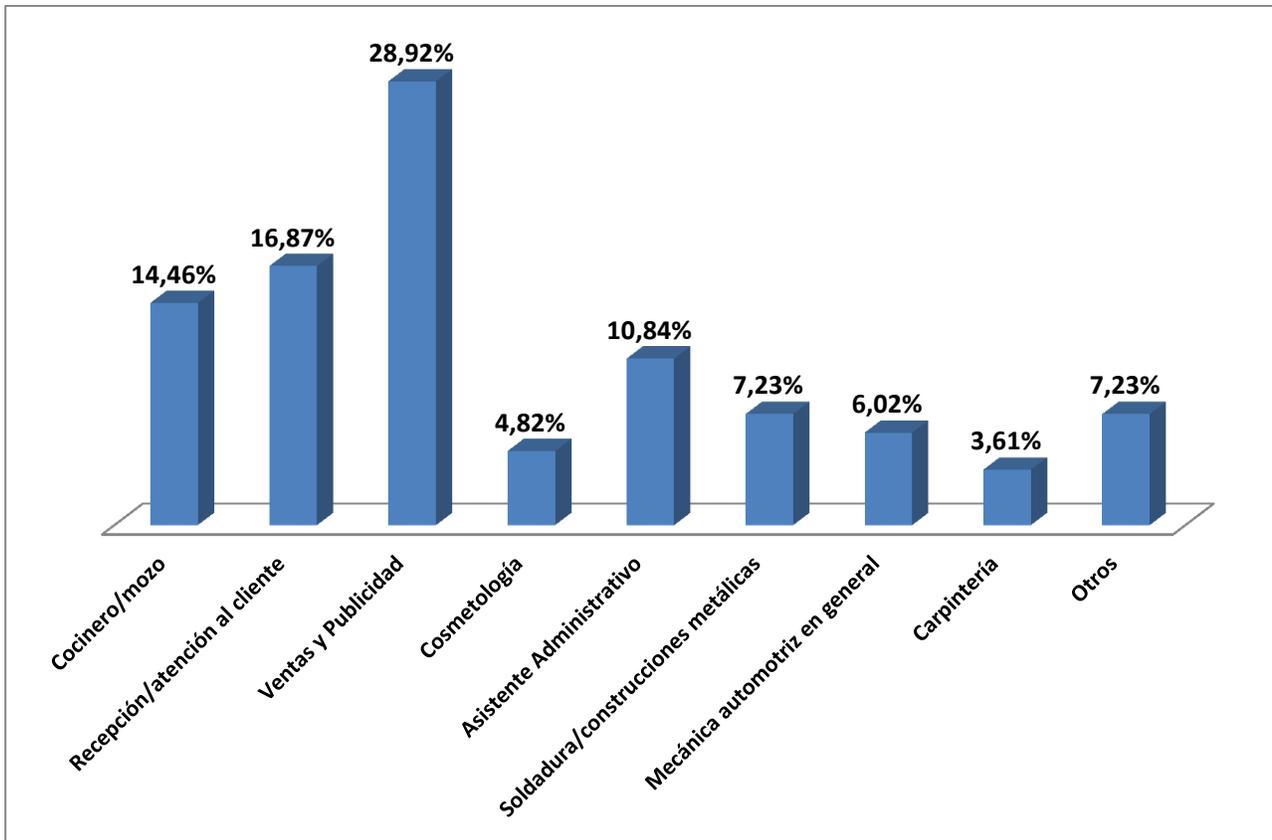
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

En lo referido a las áreas donde se planifica contratar a los nuevos trabajadores, los conductores de las MYPES, señalan que, por ejemplo, en el área donde se piensa contratar la mayor cantidad de trabajadores, es la relacionada al área de ventas y publicidad, con un 28.92% de participación respecto al total, un aproximado de 45 mil 749 trabajadores. Este hecho se puede explicar, quizás, como una respuesta por parte de los micro y pequeños empresarios a los bajos niveles de ventas que registra este sector, y de la mayor importancia que va ocupando en la mentalidad del empresario, la necesidad de contar con gente especializada en esta área.

Le siguen a esta labor, ocupaciones relacionadas a la atención al cliente y recepción, con un 16.87% (26 mil 687 trabajadores) de participación, y cocina con un 14.46% de participación del total, es decir, 22 mil 874 trabajadores aproximadamente.

Mientras que en las actividades que menos personal se piensa contratar, son las referidas a las labores de carpintería (3.61%) y cosmetología (4.82%, o, 7 625 trabajadores, aproximadamente).

Gráfico No 17
ÁREAS DE LA EMPRESA DONDE SE CONTRATARÁ NUEVOS
TRABAJADORES



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 20.

2.2.6. ¿Considera importante invertir en la capacitación del administrador/gerente, y del personal de su empresa?

Cuadro No 21
IMPORTANCIA DE INVERTIR EN LA CAPACITACIÓN DEL
ADMINISTRADOR/GERENTE Y PERSONAL DE LA MYPE

RESPUESTA	Fa	Fr	FrA
Si	224	61.20%	61.20%
No	142	38.80%	100.00%
TOTALES	366	100.00%	

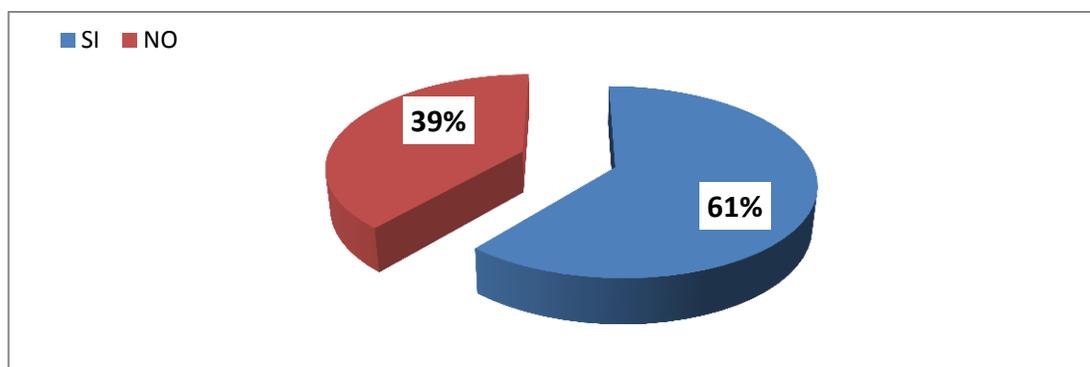
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

El cuadro No 21, está referido a la importancia que le dan los conductores de las micro y pequeñas empresas de la Región Arequipa, a la inversión en recursos humanos.

En ese sentido, el cuadro nos muestra que un significativo **61.20% de los gerentes/administradores de las MYPES, consideran importante invertir en los recursos humanos** con que cuentan estas unidades económicas de pequeña escala; lo cual comparado con los resultados obtenidos en un estudio realizado al sector MYPE, en el año 2002, nos muestra un avance significativo, en la cultura organizacional del empresario PYME; **en el año 2002, solo un 38.10% de los conductores consideraba importante invertir en la capacitación de su personal y del conductor mismo** (Centty, 2008); **es decir un importante avance del orden del 23.10%** de nuevos empresarios que ahora valoran la capacitación, en casi 10 años, de transcurrido el primer estudio.

Sin embargo, a pesar de la reducción del número de conductores de las MYPES que no consideran importante la capacitación de sus recursos humanos, **el sector aún registra que el 38.80% de los administradores/gerentes, consideran que no es importante invertir en la formación y capacitación de sus recursos humanos**, en los que se incluye el mismo conductor. Esto, como hemos señalado y lo demuestra la teoría económica, afecta al logro de la competitividad de estas unidades económicas de pequeña escala, que, como vimos avanza al respecto, pues en el 2002, 61.90% de los conductores de las MYPES consideraban innecesaria la inversión en sus recursos humanos (Centty, 2008).

Gráfico No 18
RESPECTO A LA IMPORTANCIA DE INVERTIR EN LA CAPACITACIÓN DEL
ADMINISTRADOR/GERENTE Y PERSONAL DE LA MYPE



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 21.

Si la respuesta es SI, ¿Por qué?

Cuadro No 22
RAZONES POR LAS CUALES SE CONSIDERA IMPORTANTE INVERTIR EN LA CAPACITACIÓN DEL ADMINISTRADOR/ GERENTE Y PERSONAL DE LA MYPE

RESPUESTAS	Fa	Fr%	FrA%
Para innovar el producto	29	20.42%	20.42%
Para actualizar conocimientos y técnicas	42	29.58%	50.00%
Para poder vender más	31	21.83%	71.83%
Mejorar la administración de la empresa	17	11.97%	83.80%
No sabe no precisa	23	16.20%	100.00%
TOTALES	142	100.00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

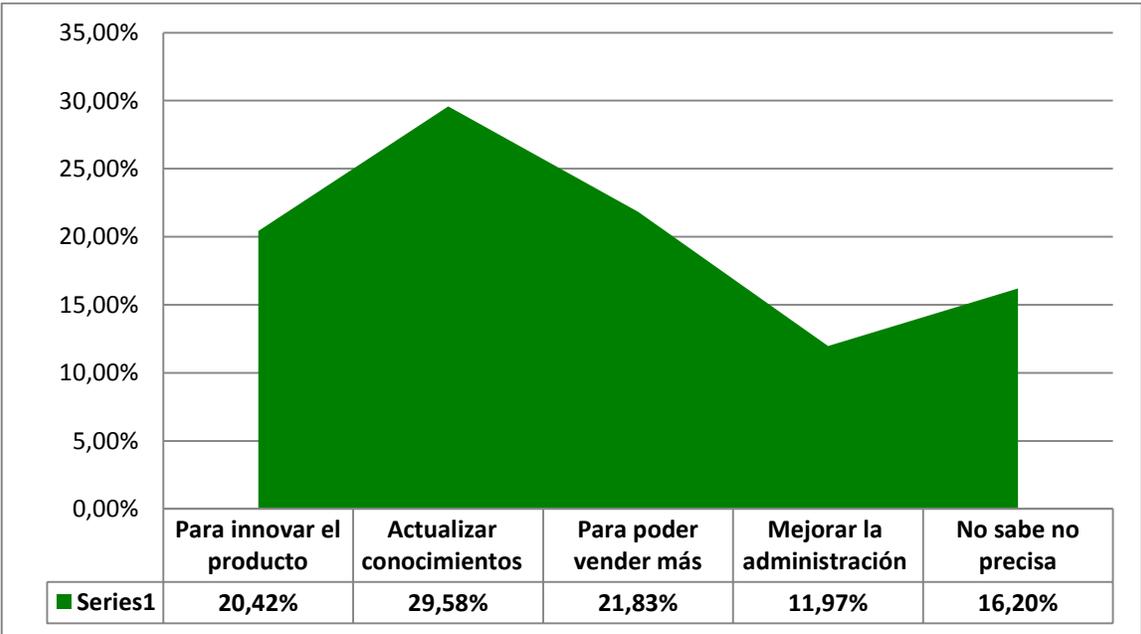
El cuadro No 22, presenta las principales razones por las cuales los conductores de las MYPES, en la Región de Arequipa, consideran importante invertir en la capacitación de su mano de obra. Resalta aquella que señala que es necesaria para actualizar los conocimientos y técnicas, con una participación respecto al total del 29.58%. Este hecho es significativamente importante, pues, muestra que el conductor tiene una visión del entorno empresarial, donde predomina el cambio y la innovación del producto.

Una segunda razón, vuelve a tocar el tema de las ventas de manera más explícita, pues un 21.83%, señala que la razón para capacitarse,

es poder vender más. Quizás, este aspecto y este avance que han tomado las ventas y la publicidad en las MYPES, resulte del ingreso de nuevos centros comerciales y Malls a la ciudad. Se combina con la profundización financiera, que ha ocasionado cambios en los hábitos de consumo de la población que hoy, más que nunca, comienzan a valorar los aspectos relacionados a la calidad del producto, más que el precio del mismo.

Por último, un 11.97% de los conductores de las MYPES, señala que es necesario para mejorar la administración de la MYPE. Esta, como hemos observado en párrafos más arriba, es conducida de manera informal, por familiares del dueño y el mismo dueño, en la mayoría de los casos.

Gráfico No 19
RAZONES POR LAS CUALES SE CONSIDERA IMPORTANTE INVERTIR EN LA CAPACITACIÓN DEL ADMINISTRADOR/ GERENTE Y PERSONAL DE LA MYPE



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 22.

Si la respuesta es NO, ¿Por qué?

Cuadro No 23

**RAZONES POR LAS CUALES SE CONSIDERA QUE NO ES IMPORTANTE
INVERTIR EN LA CAPACITACIÓN DEL ADMINISTRADOR/ GERENTE Y
PERSONAL DE LA MYPE**

RESPUESTAS	Fa	Fr	FrA
Gasto innecesario	185	82.59%	82.59%
No hay presupuesto	7	3.13%	85.71%
No hay tiempo para las capacitaciones	8	3.57%	89.29%
No hay nada nuevo que aprender	24	10.71%	100.00%
TOTALES	224	100.00%	

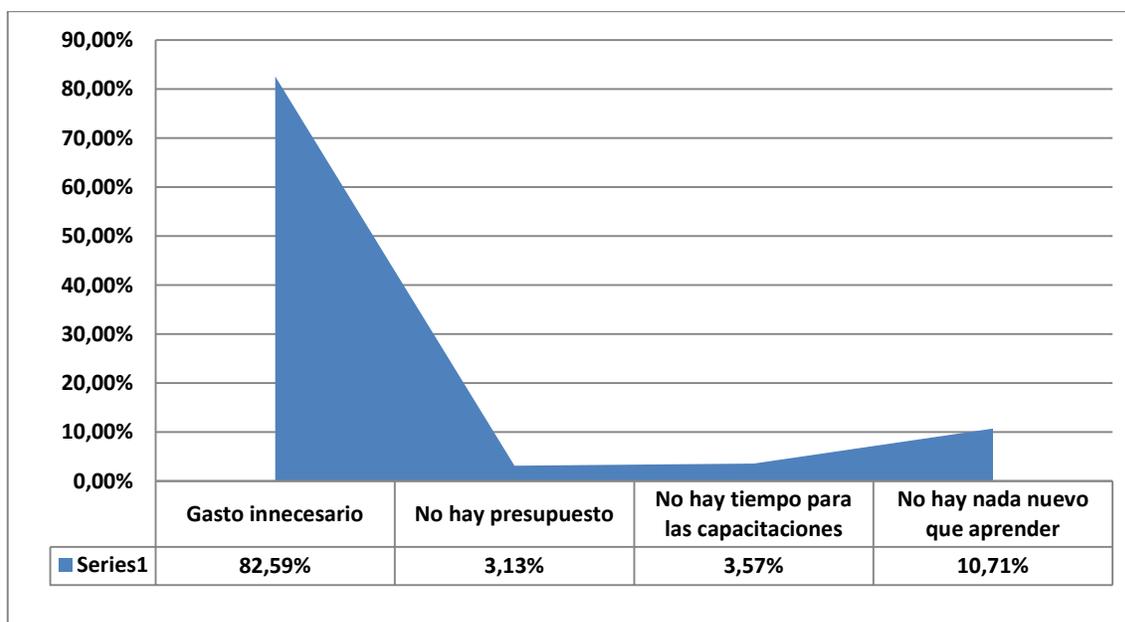
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

Otro aspecto del análisis, son las razones por las cuales los conductores de las MYPES consideran que no es importante o necesario la inversión en recursos humanos. El cuadro No 23, nos muestra que la principal razón, de éstos, de no considerar necesario invertir en sus recursos humanos, es porque la consideran un gasto innecesario, con una participación del 82.59% con respecto al total. Este hecho es preocupante, debido a que esta afirmación responde a un patrón cultural del conductor de las MYPES, que es difícil de cambiar, debido a que en su imaginario, los desembolsos realizados en capacitación, son considerados como un gasto que no tiene retorno o impacto en la productividad del trabajador, cuando la ciencia económica ha demostrado todo lo contrario.

Las otras razones, como la falta de presupuesto y tiempo, representan el 3.13% y 3.57% respectivamente con respecto al total. Conviene resaltar que un 10.71% de los conductores MYPES, consideran que no se aprende nada nuevo en las capacitaciones. ***En conclusión, nos enfrentamos con un 93.30% de los 38.80% de conductores MYPES que consideran innecesario invertir en la formación y capacitación de sus recursos humanos.*** Estos conductores, tienen un patrón de cultura empresarial difícil de cambiar con respecto a la inversión en recursos humanos, expresada a través de la capacitación y formación de su personal y del mismo conductor. Este hecho no contribuye a los propósitos de buscar la competitividad del sector.

Gráfico No 20

**RAZONES POR LAS CUALES SE CONSIDERA QUE NO ES IMPORTANTE
INVERTIR EN LA CAPACITACIÓN DEL ADMINISTRADOR/ GERENTE Y
PERSONAL DE LA MYPE**



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 23.

2.2.7. ¿Cuánto es el monto que su empresa ha destinado a la capacitación de su personal, por cada trabajador en promedio, el presente año?

**Cuadro No 24
MONTO DESTINADO A LA INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN POR
CADATRABAJADOR EN PROMEDIO AL AÑO**

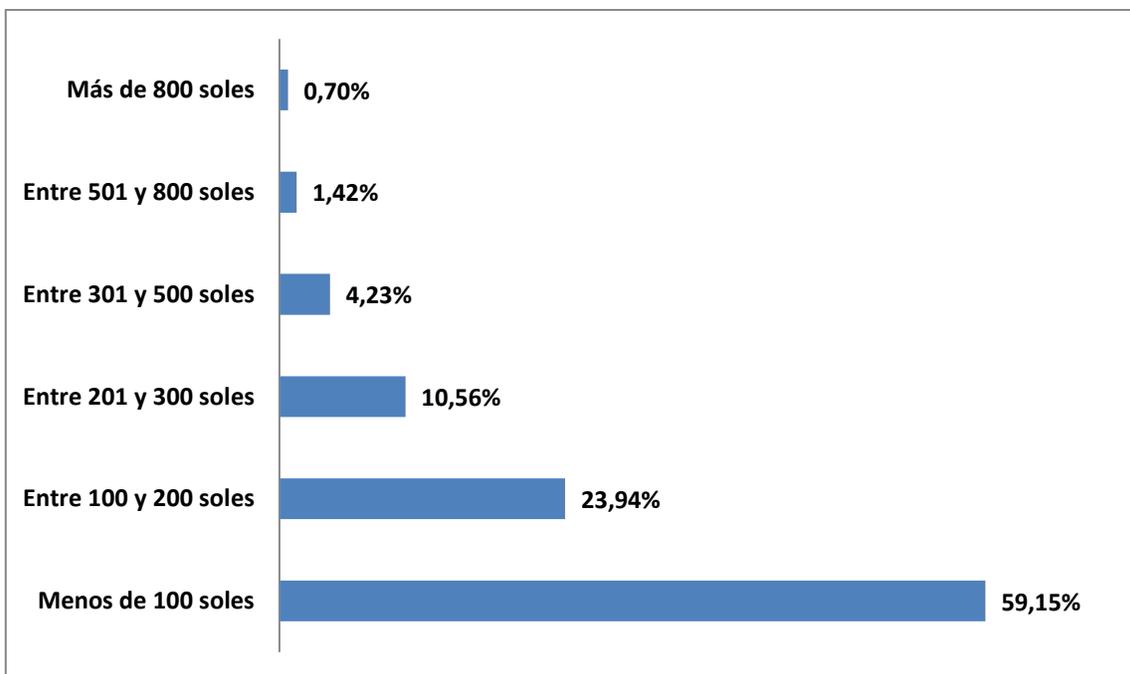
INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN	Fa	Fr%	FrA%
Menos de 100 soles	84	59.15%	59.15%
Entre 100 y 200 soles	34	23.94%	83.10%
Entre 201 y 300 soles	15	10.56%	93.66%
Entre 301 y 500 soles	6	4.23%	97.89%
Entre 501 y 800 soles	2	1.42%	99.30%
Más de 800 soles	1	0.70%	100.00%
TOTALES	142	100.00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

El cuadro No 24, nos presenta el presupuesto promedio destinado por trabajador en las MYPES, para la formación y capacitación de sus recursos humanos. Del análisis estadístico del mismo, se puede observar que el 59.15% considera invertir menos de 100 soles al año por trabajador, es decir, un gasto menor a los 8.30 nuevos soles mensuales destinados a la formación de sus recursos.

Por otro lado, considerando las ponderaciones de cada estrato, podemos afirmar que ***el presupuesto promedio por trabajador al año para la formación y capacitación del mismo, destinado por las MYPES, es de S/. 153.21 nuevos soles, o un presupuesto mensual de S/. 12.77 nuevos soles***, lo cual, no puede, en definitiva, cubrir una buena opción de capacitación, a menos que se encuentre subsidiada de alguna manera. Respecto al monto total, destinado por las MYPES, a ***la inversión en formación y capacitación de sus recursos, este sería del orden de S/. 554.62 nuevos soles aproximadamente al año.***

Gráfico No 21
MONTO DESTINADO A LA INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN POR
CADATRAabajador EN PROMEDIO AL AÑO



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 24.

2.2.8. ¿En qué tema o temas, considera debería de capacitarse el administrador/gerente de su empresa?

Cuadro No 25
TEMAS EN LOS CUALES SE CONSIDERA QUE DEBERÍA CAPACITARSE EL ADMINISTRADOR O GERENTE DE LA MYPE

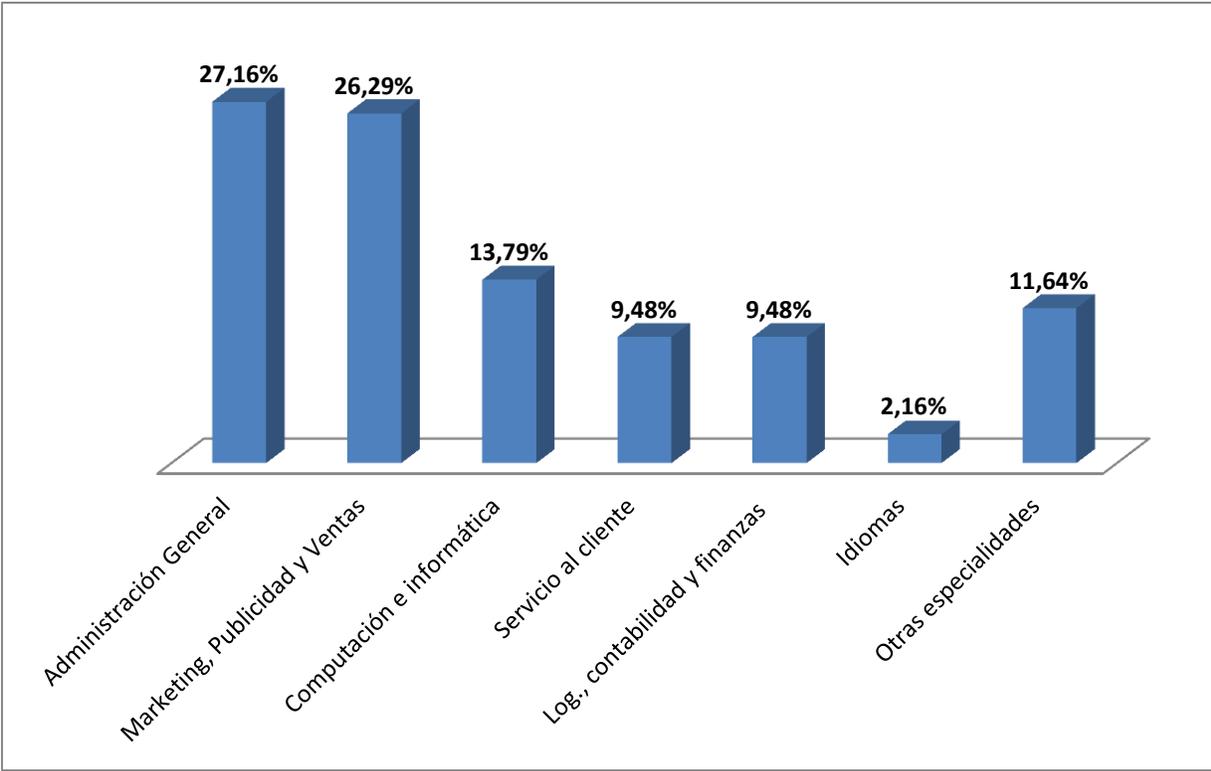
TEMAS EN QUE DEBE CAPACITARSE EL ADMINISTRADOR	Fa	Fr%	FrA%
Administración General	63	27.16%	27.16%
Marketing, Publicidad y Ventas	61	26.29%	53.45%
Computación e informática	32	13.79%	67.24%
Servicio al cliente	22	9.48%	76.72%
Logística, contabilidad y finanzas	22	9.48%	86.21%
Idiomas	5	2.16%	88.36%
Otras especialidades	27	11.64%	100.00%
TOTALES	232	100.00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

En cuanto a los temas referidos por los conductores de las MYPES, donde ellos consideran que deben de capacitarse, se presentan en el cuadro No 25, siendo el tema referido a la administración de empresas, el que representa el 27.16% del total. Mientras que los temas referidos al marketing, la publicidad y las ventas, ocupan un segundo lugar de importancia, con el 26.29% de participación. Es decir, la preocupación de los conductores, pasa, en primer lugar, por el reconocimiento de su improvisación en el puesto, y segundo por la necesidad de alcanzar mejores volúmenes de ventas, que les permitan lograr mayores niveles de acumulación.

Finalmente, el tema referido a los idiomas, ocupa el último lugar, con un 2.16% del total, este cuadro nos muestra, entonces, que la demanda de capacitación y formación de los gerentes, referida por estas mismas personas, se suscriben a carreras cortas; ligadas fundamentalmente a la gestión de las micro y pequeñas empresas.

Gráfico No 22
LOS TEMAS EN LOS CUALES SE CONSIDERA QUE DEBERÍA CAPACITARSE EL ADMINISTRADOR O GERENTE DE LA MYPE



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 25.

2.2.9. ¿Cuánto tiempo debería de durar esta capacitación?

Cuadro No 26
TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DESTINADA AL
ADMINISTRADOR O GERENTE DE LA MYPE

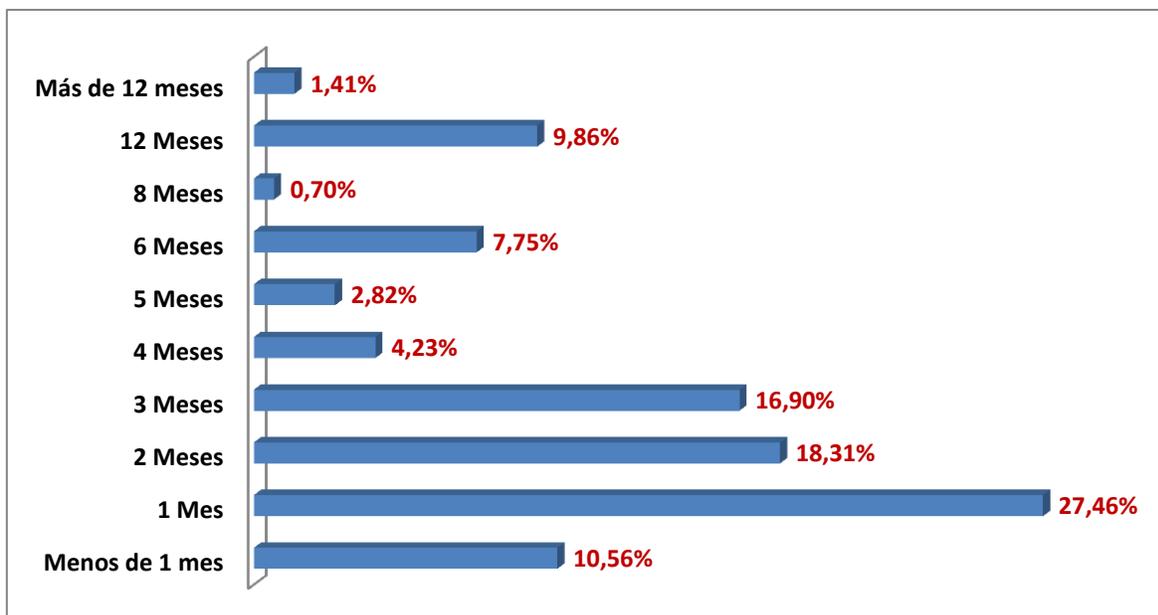
TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Fa	Fr%	FrA%
Menos de 1 mes	15	10.56%	10.56%
1 Mes	39	27.46%	38.03%
2 Meses	26	18.31%	56.34%
3 Meses	24	16.90%	73.24%
4 Meses	6	4.23%	77.46%
5 Meses	4	2.82%	80.28%
6 Meses	11	7.75%	88.03%
8 Meses	1	0.70%	88.73%
12 Meses	14	9.86%	98.59%
Más de 12 meses	2	1.41%	100.00%
TOTALES	142	100.00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

El cuadro No 26, nos presenta el tiempo que debería de durar la capacitación del conductor de la MYPE, que hace las veces de gerente/administrador. Podemos observar que solo un 1.41% de los conductores señala que este tiempo debería de exceder un año de capacitación.

Después de un análisis estadístico que considere las participaciones ponderadas de cada estrato, determinamos que **el promedio considerado de tiempo para estas capacitaciones es de 3.215 meses, o, 3 meses**; lo cual ratifica nuestra afirmación anterior de que se trata de cursos o carreras de formación de corto plazo, lo que en los Estados Unidos y otros países se conocen como certificaciones ocupacionales.

Gráfico No 23
TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DESTINADA AL
ADMINISTRADOR O GERENTE DE LA MYPE



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 26.

2.2.10. ¿En qué temas o tema, considera debería de capacitarse el personal de su empresa?

Cuadro No 27
TEMAS EN LOS CUALES SE CONSIDERA QUE DEBERÍA CAPACITARSE EL
TRABAJADOR DE LA MYPE

TEMAS EN QUE DEBE CAPACITARSE EL TRABAJADOR	Fa	Fr%	FrA%
Atención al cliente	56	26.92%	26.92%
Promoción turística	13	6.25%	33.17%
Idiomas	3	1.44%	34.62%
Computación	17	8.17%	42.79%
Mecánica automotriz en general	6	2.88%	45.67%
Marketing, publicidad y ventas	48	23.08%	68.75%

Temas de salud	5	2.40%	71.15%
Contabilidad, logística y finanzas	6	2.88%	74.04%
Administración	13	6.25%	80.29%
Técnicas del trabajo en carpintería	5	2.40%	82.69%
Seguridad y primeros auxilios	17	8.17%	90.87%
Otros	19	9.13%	100.00%
TOTALES	208	100.00%	

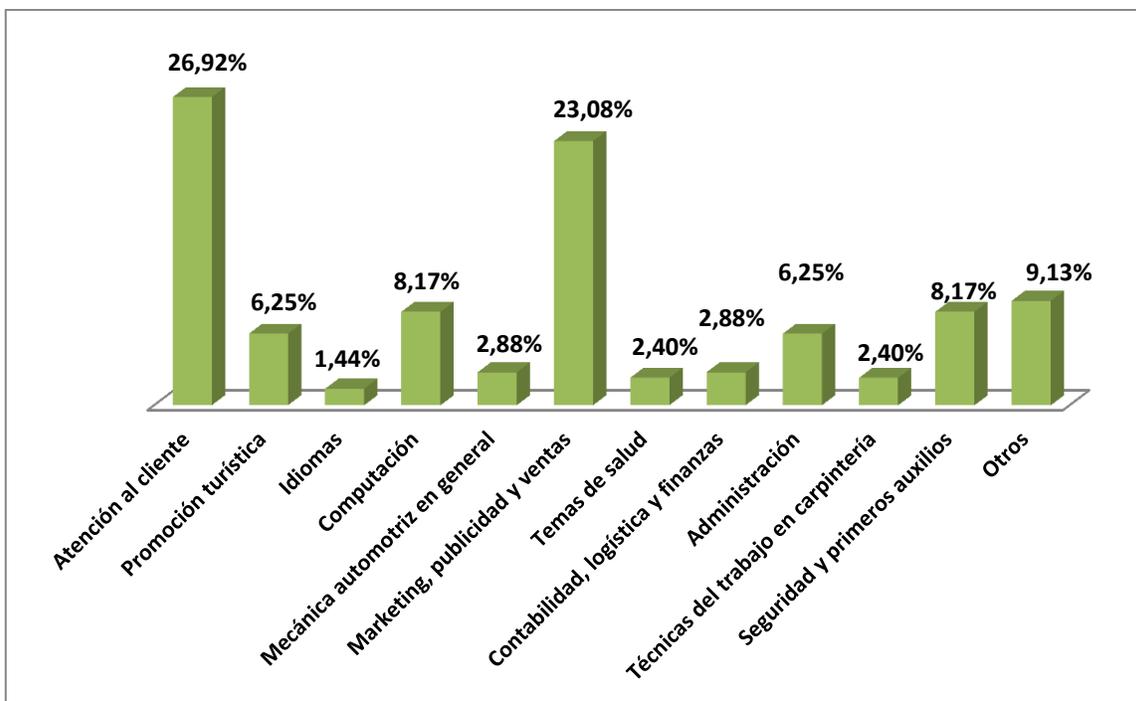
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

El cuadro No 27, nos muestra los temas señalados por los conductores de las MYPES, como necesarios o importantes, para ser considerados en la capacitación y formación de su personal o trabajadores. Nuevamente, los temas relacionados a los clientes, como atención al cliente, representa el 26.92% del total. Mientras que marketing, publicidad y ventas, representa un 23.08% del total de respuestas. Esto termina ratificando nuestra idea acerca de la preocupación de los conductores por los bajos niveles de ventas registrados por el sector MYPE.

Por otro lado, los idiomas y lo referido a los trabajos en carpintería representan el 1.44% y 2.40%, respectivamente.

Es necesario, también, en esta parte resaltar que los temas demandados, siguen vinculados a la oferta de cursos y programas de formación o capacitación técnica; muy vinculados al área de ventas y gestión de las MYPES, como respuesta a una etapa en el sector de alta competencia e innovación en el mercado.

Gráfico No 24
TEMAS EN LOS CUALES SE CONSIDERA QUE DEBERÍA CAPACITARSE EL
TRABAJADOR DE LA MYPE



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 27.

2.2.11. ¿Cuánto tiempo debería de durar esta capacitación?

Cuadro No 28
TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DESTINADA AL TRABAJADOR DE LA MYPE

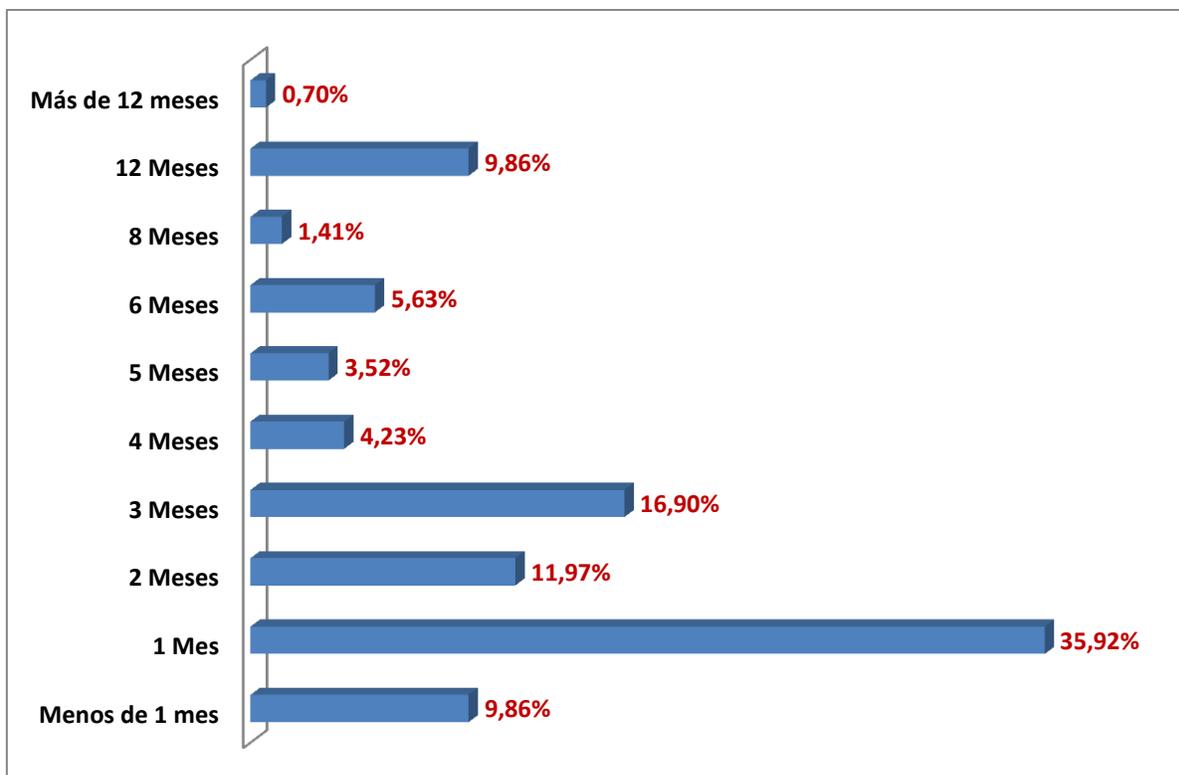
TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Fa	Fr%	FrA%
Menos de 1 mes	14	9.86%	9.86%
1 Mes	51	35.92%	45.77%
2 Meses	17	11.97%	57.75%
3 Meses	24	16.90%	74.65%
4 Meses	6	4.23%	78.87%
5 Meses	5	3.52%	82.39%
6 Meses	8	5.63%	88.03%
8 Meses	2	1.41%	89.44%
12 Meses	14	9.86%	99.30%
Más de 12 meses	1	0.70%	100.00%
TOTALES	142	100.00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

El cuadro No 28, nos muestra el periodo de tiempo señalado como adecuado para la capacitación del personal de las MYPES, por parte de los conductores de estas unidades económicas de pequeña escala. Podemos observar que el 0.70% de estos indican que el tiempo adecuado es de más de 12 meses, mientras que el mayor número de ellos (35.92%), afirman que este tiempo debe de ser de un mes.

El promedio de tiempo, señalado para esta capacitación es de 3.1339 meses, o, 3 meses; después de realizado un análisis estadístico, que considera la ponderación de cada estrato. Es tiempo corto, que se ajusta a carreras o certificaciones técnicas ocupacionales.

Gráfico No 25
TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DESTINADA AL
TRABAJADOR DE LA MYPE



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 28.

2.2.12. ¿Considera que las instituciones educativas de formación superior en la ciudad de Arequipa, brindan cursos, especializaciones y carreras técnicas y profesionales, acorde con las necesidades de su empresa?

Cuadro No 29
CONSIDERACIÓN RESPECTO A QUE SI LA OFERTA EDUCATIVA, ESTÁ ACORDE CON LAS NECESIDADES DE LAS MYPES

RESPUESTA	Fa	Fr%	FrA%
Si	73	51.41%	0.5141
No	69	48.59%	1.0000
TOTALES	142	100.00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

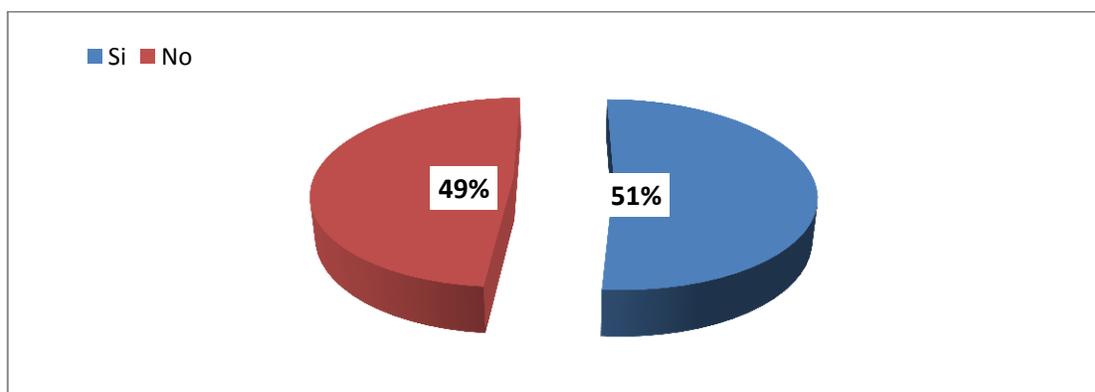
El cuadro No 29, presenta un análisis de la oferta educativa de la región Arequipa, respecto a las expectativas de capacitación y

formación de los recursos humanos de las MYPES de nuestra región. Este cuadro indica que la mayoría de los micro y pequeños empresarios consideran que esta oferta es adecuada; en un 51.41%.

Sin embargo, hay que considerar, que existe un 48.59% de los micro y pequeños empresarios, quienes consideran que esta demanda no se ajusta a las necesidades de su empresa, y podrían fácilmente convertirse en una demanda insatisfecha, no por falta de oferta, sino por una inadecuada oferta educativa.

En ese sentido, podemos señalar, que las instituciones educativas, no diseñan sus ofertas educativas, en función de las necesidades del mercado laboral; es más, sus planes de estudio muchas veces no son prácticos, y no es lo que requieren las MYPES. Estas instituciones educativas, deben de invertir en la realización de algún tipo de estudio de mercado, que les permita conocer adecuadamente las necesidades formativas del sector. Finalmente, queda un aspecto muy importante a considerar, y es el referido a la calidad del servicio educativo, que muchas veces es percibido por el demandante como de mala calidad, por lo que deciden no invertir en aquellos programas, que a su entender representen un gasto más que una inversión (Yamada, 2007).

Gráfico No 26
CONSIDERACIÓN RESPECTO A QUE SI LA OFERTA EDUCATIVA, ESTÁ ACORDE CON LAS NECESIDADES DE LAS MYPES



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 29.
Si la respuesta es SI, ¿Por qué?

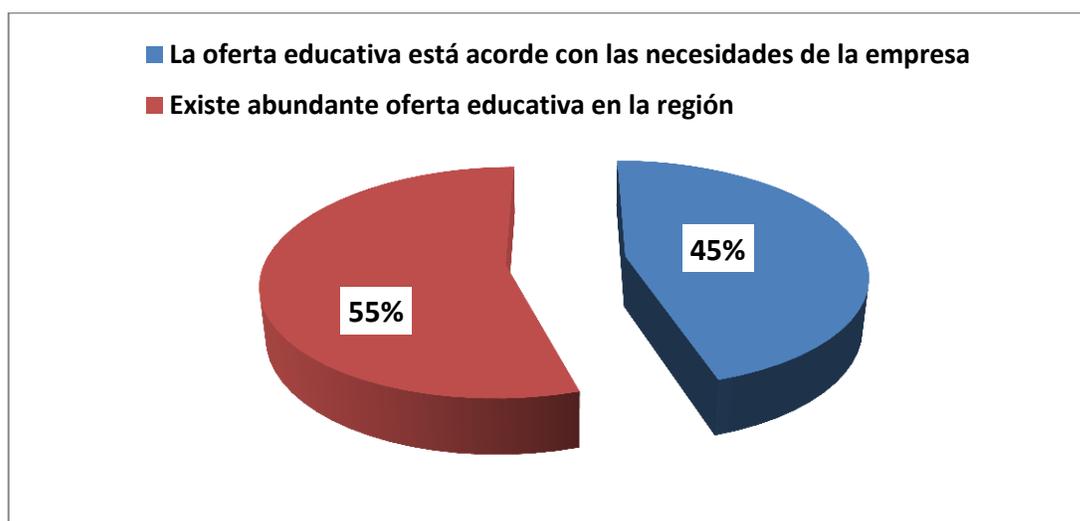
Cuadro No 30
RAZONES POR LAS CUALES SE CONSIDERA QUE LA OFERTA EDUCATIVA,
ESTÁ ACORDE CON LAS NECESIDADES DE LAS MYPES

RESPUESTAS	Fa	Fr%	FrA%
La oferta educativa está acorde con las necesidades de la empresa	33	45.21%	45.21%
Existe abundante oferta educativa en la región	40	54.79%	100.00%
TOTALES	73	100.00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

Ya casi para finalizar el presente análisis de los resultados obtenido; el cuadro No 30 presenta las principales razones referidas por los conductores de las MYPES, por las que considera que la oferta educativa está acorde a sus necesidades. La principal razón a tomar en cuenta es que en la Región existe abundante oferta educativa, así lo señalan el 54.79%. La otra razón es que la oferta educativa está acorde con las necesidades de la empresa, el 45.21% de los encuestados así lo afirma. Nótese que ninguna razón señalada por los conductores MYPE, está referida a la calidad del servicio educativo; solo a aspectos relacionados con la cobertura.

Gráfico No 27
RAZONES POR LAS CUALES SE CONSIDERA QUE LA OFERTA EDUCATIVA,
ESTÁ ACORDE CON LAS NECESIDADES DE LAS MYPES



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 30.

Si la respuesta es NO, ¿Por qué?

Cuadro No 31
RAZONES POR LAS CUALES SE CONSIDERA QUE LA OFERTA EDUCATIVA,
NO ESTÁ ACORDE CON LAS NECESIDADES DE LAS MYPES

RESPUESTAS	Fa	Fr%	FrA%
La oferta educativa, no está acorde con las necesidades de la empresa	11	15.94%	15.94%
No hay programas especializados para PYMES	24	34.78%	50.72%
Los horarios ofertados para las capacitaciones son inadecuados	4	5.80%	56.52%
No brindan un buen servicio educativo	30	43.48%	100.00%
TOTALES	69	100.00%	

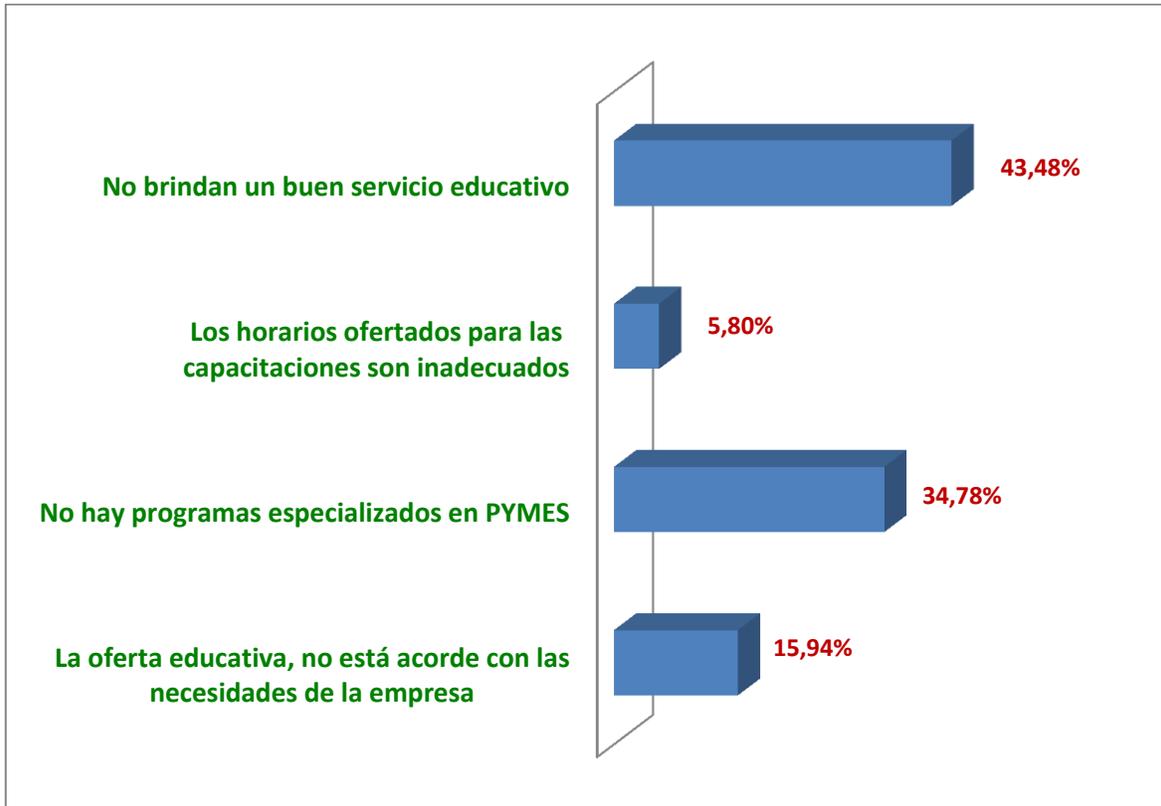
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizado, enero de 2011.

Finalmente, el cuadro No 31, nos presenta las principales razones, por las cuales, los conductores de las pequeñas y microempresas, consideran que la oferta educativa actual, no está acorde con las necesidades de su empresa.

Entre las principales razones señaladas, resalta la que indica que los programas educativos ofertados por estas instituciones educativas, no brindan, un buen servicio educativo; representando un 43.48% del total de los encuestados. Nótese que en este caso la respuesta si está asociada a la calidad del servicio y no a la cobertura del mismo.

Mientras que la razón que le sigue señala que estos programas educativos no son especializados en MYPES, con un 34.78% del total, respectivamente, aspecto muy preocupante, debido a que párrafos más arriba, se evidencia la preocupación de los gestores MYPES, por prepararse en temas de gestión especializados en MYPES, con la finalidad de poder enfrentar de manera técnica los problemas de gestión que enfrentan las MYPES en la Región, más aún con la intensidad creciente de la competencia en el sector.

Gráfico No 28
RAZONES POR LAS CUALES SE CONSIDERA QUE LA OFERTA EDUCATIVA, NO ESTÁ ACORDE CON LAS NECESIDADES DE LAS MYPES



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro No 31.

2.3. VERIFICACIÓN O CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS PLANTEADA

2.3.1. Índice de Inversión en Recursos Humanos en las MYPES

El Índice de Inversión en Recursos Humanos (IIRH), para las MYPES, es el resultado de la combinación de diversas variables, relacionadas con la inversión que realizan estas unidades económicas, para contar con recursos humanos calificados, tanto en la conducción o gerencia de la MYPE, como en la parte encargada de la producción del bien o servicio ofertado. Así mismo, se considera en este indicador, la inversión que realizan después estas unidades económicas de

pequeña escala en la capacitación y actualización de sus recursos humanos.

Por lo tanto las variables a considerar en este indicador son:

- Gerencia o Administración Especializada (GE); o con estudios superiores (técnicos y universitarios), que expresen cierto nivel de inversión en su formación.
- Fuerza Laboral Especializada (FE); o con estudios superiores (técnicos y universitarios), que expresen cierto nivel de inversión en su formación.
- Inversión en Capacitación y Actualización (CA), prevista por la gerencia de la MYPE, de su fuerza laboral y gerencial.

$$\text{IIRH} = (\text{GE} + \text{FE} + \text{CA})/\text{nv}$$

Donde nv: Número de Variables

A. Ponderación o calificación del Índice de Inversión en Recursos Humanos de las MYPES:

Para calificar o ponderar el IIRH, se ha construido una escala de valores, y calificado cada uno de los intervalos; para poder definir el tipo de inversión en recursos humanos, que realiza una empresa o en este caso el sector de las pequeñas y micro empresas de nuestra región.

Cuadro No 32
VALORES PONDERADORES Y CALIFICACIONES, RELACIONADOS CON EL IIRH

0 – 0.20	0.20 – 0.40	0.40 - 0.60	0.60 – 0.80	0.80 – 1.00
Muy Baja	Baja	Regular	Buena	Muy Buena

Fuente: Elaboración propia en base a valoraciones matemáticas de los resultados ponderados, acerca de los componente propuestos del IIRH.

2.3.2. Contrastación de la Hipótesis

A. Estimación del Índice de Inversión en Recursos Humanos – IIRH

El resultado del análisis estadístico de la encuesta realizada a los conductores de las MYPES, en la Región Arequipa, nos brinda la información requerida para la estimación del Índice de Inversión en Recursos Humanos, en el sector de la micro y pequeña empresa.

Es así, que en el cuadro No 15, se observa que el 54.64% de los gerentes, administradores o conductores de las MYPES, de la Región cuentan con estudios técnicos y superiores, evidenciando cierto nivel de inversión en su formación. De otro lado, el cuadro No 17, presenta la información referida al nivel de inversión en la formación de la fuerza laboral al interior del sector, donde un 46.18%, de los trabajadores MYPES, cuentan con estudios técnicos y superiores.

Finalmente, en lo referido a la inversión prevista por los conductores de las MYPES, para la capacitación y actualización de su gerencia y fuerza laboral, un 61.20%, señalo, que sí tiene previsto invertir en este rubro, dato consignado en el cuadro No 21 del presente estudio.

Por tanto, consignando estos valores, en los componentes del IIRH, respectivo, tendríamos que:

$$\text{IIRH} = (\text{GE} + \text{FE} + \text{CA})/nv$$

$$\text{IIRH} = (0.5464 + 0.4618 + 0.6120)/3$$

$$\text{IIRH} = 0.54006667$$

Este valor resultante del cálculo del IIRH; se encuentra en el intervalo comprendido entre los valores: 0.40 – 0.60; el cual es considerado por nuestra tabla de ponderación como de regular; pues, para que el

sector logre ciertos niveles de innovación, productividad y competitividad, este valor deberá situarse por encima o igual del valor 0.60.

B. Hipótesis planteada, para nuestra investigación:

“El sector de la micro y pequeña empresa en la Región Arequipa, está constituido mayoritariamente por unidades económicas de pequeña escala, conocidas como micro empresas, las cuales son de carácter familiar, mayoritariamente informales y que se mantienen a nivel de economías de subsistencia.

La inversión que realizan estas micro y pequeñas empresas, en recursos humanos calificados y especializados, así como en la constante actualización de los mismos, aún sigue siendo en el sector moderada. Quedando una parte muy significativa de las MYPES, las cuales no invierten en contratar personal especializado, ni buscan contar con una gerencia adecuada; así como capacitar y formar a los recursos humanos con los que cuenta.

Este hecho afecta negativamente, la competitividad del sector de la micro y pequeña empresa en la Región Arequipa, que se encuentra vulnerable ante el ingreso de nueva competencia y la apertura de nuestra economía al mundo”.

Por lo tanto; vista nuestra premisa inicial (hipótesis); y analizado el resultado del cálculo del IIRH, sobre la base de la información obtenida; comprobamos nuestra hipótesis principal, de que la inversión en recursos humanos en el sector es moderada o regular en términos del Índice de Inversión en Recursos Humanos - IIRH.

A Manera de Conclusión

1. Con la revisión teórica de la literatura económica existente relacionada al tema de nuestra investigación, hemos podido demostrar que existe una relación directa entre la inversión que se realiza en los recursos humanos, mediante el desembolso ejecutado por las unidades productivas, sectores económicos o países, en la formación y educación de la fuerza laboral, y la productividad de estas unidades económicas, que les conducen en el largo plazo a la competitividad y el desarrollo.
2. Utilizando la información primaria, obtenida mediante la aplicación de una encuesta a los conductores MYPES, referida a variables relacionadas, con la inversión en recursos humanos, y después de haber planteado el índice de inversión en recursos humanos (IIRH), se pudo determinar que este índice en las MYPES de la Región Arequipa es de 0.54006667, calificado en la escala de valores como de regular, debido a que su valor se encuentra entre el intervalo comprendido entre 0.40 – 0.60. Y para que el sector logre niveles de innovación, productividad y competitividad, se estima que el IIRH, deberá situarse por encima o igual del valor 0.60.
3. Basados, en la conclusión número 2, y vista nuestra hipótesis, señalaríamos que efectivamente, la inversión que realizan las micro y pequeñas empresas (MYPES), de la Región Arequipa, en recursos humanos calificados y especializados, así como en la constante actualización de los mismos, aún sigue siendo moderada (regular = 0.54), quedando una parte muy significativa de las MYPES, las cuales no invierten en contratar personal especializado, ni contar con una gerencia adecuada; ni capacitar y formar a los recursos humanos con los que cuenta. Hecho que afecta negativamente, la competitividad del sector de la micro y pequeña empresa en la Región Arequipa.
4. Nuestra investigación, a podido evidenciar, sobre la base de los resultados obtenidos, que el sector de la micro y pequeña empresa

generó el año 2011, 402 mil 511 puestos de trabajo aproximadamente, en la Región Arequipa, lo cual representa el 71.96% de la PEA regional. Es decir, que comparando esta información, con la de estudios anteriores, relacionados al sector, las MYPES pasaron en casi 10 años, de absorber al 42.82% de la PEA regional, a generar puestos de trabajo para el 71.96% de la PEA regional, es decir un incremento significativo del trabajo en el sector de 29.14%.

5. Referido a la demanda real por servicios educativos relacionados con la formación y capacitación de la fuerza laboral concentrada en las micro y pequeñas empresas – MYPEs, un 51.41% de los micro y pequeños empresarios, consideran que esta oferta es adecuada, sin embargo, hay que considerar, que existe un 48.59% de los micro y pequeños empresarios, quienes consideran que esta demanda no se ajusta a las necesidades de su empresa, y podrían fácilmente convertirse en una demanda insatisfecha, explicada, no por la falta de una oferta, sino por una inadecuada oferta educativa relacionada a las necesidades reales del sector.
6. Las políticas públicas, que se han señalado en el presente estudio, están relacionadas a la actuación del gobierno regional, como agente promotor del sector debido a su importancia; hemos concentrado las siguientes políticas públicas como sugerencia al gobierno regional de Arequipa: *Desarrollo de Carreras de Corto Plazo (Certificaciones), Política de Incentivos, Coordinación de las Instancias de Gobierno y La Creación de un Observatorio Regional MYPE.*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **ARAOZ FERNÁNDEZ**, Mercedes: (2006) Competitividad e integración con la economía mundial. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico y Consorcio de investigación económica y social (CIES), Lima - Perú.
2. **CARDENAS**, Nelly (2011) Influencia de la Informalidad en la Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa en la Región Arequipa 2010. Edición electrónica gratuita, grupo de investigación eumed de la Universidad de Málaga, Málaga – España.
3. **CENTTY VILLAFUERTE**, Deymor Beyter: (2008) Informe PYME Región Arequipa 2002, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2008c/422/, grupo de investigación eumed de la Universidad de Málaga, Málaga – España.
4. **CENTTY VILLAFUERTE**, Deymor Beyter: (2008) Informe de la PEA de la Provincia de Arequipa 2004, Publicado por el Centro de Investigación de la Facultad de Economía de la U.N.S.A. y la Universidad de Málaga - España, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2008c/448/.
5. **DORNBUSCH**, Rudiger y **FISCHER**, Stanley: (1994) Macroeconomía, 6ta edición, Editorial McGraw – Hill, Madrid – España.
6. **Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa**: (2005) Elaboración de Estadísticas de la Micro y Pequeña Empresa. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE; Lima – Perú.
7. **MARX**, Karl: (1984) El Capital, Editorial Editors S.A., Barcelona – España.
8. **PORTER**, Michael E.: (1996) Construyendo las Ventajas Competitivas del Perú. Estudio Monitor Company, Lima – Perú.
9. **PORTER**, Michael E.: (1997) Estrategia Competitiva, Técnicas y Análisis de los Sectores Industriales y de la Competencia. 24ta edición, Editorial Continental, ciudad de México - México.

10. **PORTER**, Michael E.: (1996) Ventaja Competitiva, Décima Segunda Reimpresión, Compañía Editorial Continental S.A., México.
11. **YAMADA**, Gustavo: (2007) Retornos a la Educación Superior en el Mercado Laboral: ¿vale la pena el esfuerzo?, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico y el CIES, Lima - Perú.
12. **VILLARÁN**, Fernando: (2008) Políticas e Instituciones de Apoyo a las MYPE, CEPAL.
13. “Decreto Legislativo 1086, acerca de la Ley de la Micro y Pequeña Empresa N° 280152”
14. “Informe Global de Competitividad 2010 - 2011”. The World Economic Forum - WEF, Ginebra Suiza.
15. “La Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa N° 28015”
16. “Plan Nacional de Competitividad”. Aprobado mediante Decreto Supremo N° 057-2005-PCM. Consejo Nacional de la Competitividad - CNC.
17. Conferencia “Impacto de la Educación en el desarrollo de Capital Humano: Desafíos para la formación Inicial de Docentes”, ponente José Joaquín, Brunner, conferencia realizada en la Facultad de Filosofía y Educación de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso en el año 2005.