



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU
ESCUELA DE GOBIERNO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

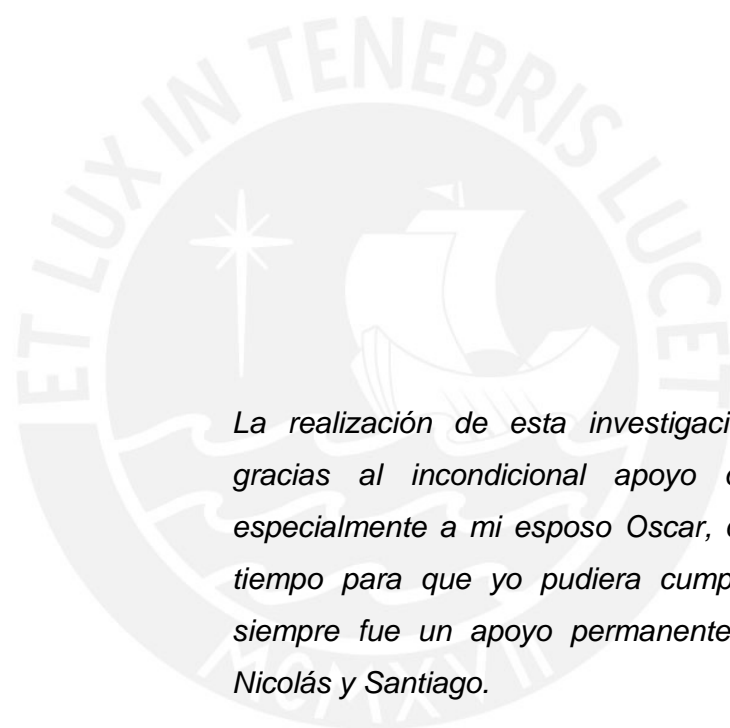
La política de capacitación como un mecanismo para la mejora de su
competitividad: análisis del sector maderero en el distrito de Villa el
Salvador- Lima Metropolitana

Tesis para optar el Grado de Magíster en Ciencia Política
Con mención: En Política Pública y Sociedad Civil

Merlita Melina Burgos Quiñones

Asesor: Carlos Castro Silvestre

Octubre 2014



La realización de esta investigación fue posible gracias al incondicional apoyo de mi familia, especialmente a mi esposo Oscar, que sacrificó su tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío, siempre fue un apoyo permanente con mis hijos Nicolás y Santiago.

Quiero agradecer a Dios, mi incondicional guía, mi padre Alvaro Burgos, que a pesar que ya no está conmigo, siempre está en mi corazón y mi madre Emma, que gracias a su ejemplo voy avanzando profesionalmente.

**LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN COMO UN MECANISMO PARA LA
MEJORA DE SU COMPETITIVIDAD: ANÁLISIS DEL SECTOR MADERERO
EN EL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR - LIMA METROPOLITANA**

ÍNDICE

	PAG.
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 Importancia de la MYPE en el desarrollo económico de un país	11
1.2 La MYPE en el contexto Peruano	12
1.3 El rol de las entidades del Estado en el desarrollo de la competitividad de las MYPE	16
1.4 Definición del Problema	22
1.5 Justificación	26
1.6 Objetivos Generales y Específicos	28
CAPÍTULO II MARCO TEORICO	30
2.1. Definiciones conceptuales	30
2.1.1 Las políticas públicas en el desarrollo económico	30
2.1.2 Competitividad y el Enfoque de la Competitividad Sistémica	33
2.1.3 El Enfoque de Desarrollo Empresarial	39
2.1.4 Capital humano, capacitación y competitividad en las empresas	45

2.1.4.1. Los Servicios de Desarrollo Empresarial – SDE a nivel internacional	49
2.1.4.2 Los Servicios de Desarrollo Empresarial – SDE a nivel local	53
2.2 .Hipótesis de trabajo	59
2.2.1. Preguntas de investigación	59
2.2.2. Formulación de hipótesis	60
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	62
3.1. Diseño Metodológico	63
3.2. Población y muestra	65
3.3. Técnicas de recolección de datos. Descripción de los instrumentos. Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.	66
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	67
3.5. Aproximación a variables a utilizar	68
CAPITULO IV EL CASO DE LA MYPE DEL SECTOR MADERERO EN EL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR	71
4.1 Caracterización de la MYPE del Sector Maderero en el Distrito de Villa El Salvador	71
4.2 Análisis de la muestra de micro y pequeñas empresas estudiadas	74
4.2.1 Perfil del empresario según sexo, edad, años de actividad, educación e ingreso mensual	74

4.2.2	Capacitación de los conductores y trabajadores en las MYPE	77
4.2.3	Volumen de ventas, competitividad y capacitación	80
CAPITULO V	DISCUSIÓN DE OBJETIVOS E HIPÓTESIS PLANTEADOS	95
CAPITULO VI	CONSIDERACIONES PARA UNA POLITICA DE CAPACITACION DIRIGIDA A LA MYPE DEL SECTOR MADERERA EN EL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR	102
CAPÍTULO VII	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	104
CAPÍTULO VIII	BIBLIOGRAFIA	112
	ANEXOS: REFERIDOS A LAS ENTREVISTAS Y ENCUESTAS	
	ANEXO 1: EXPERTOS LOCALES ENTREVISTADOS	116
	ANEXO 2: EXPERTOS INTERNACIONALES ENTREVISTADOS	118
	ANEXO 3: GUIA ENTREVISTA A EXPERTOS	120
	ANEXO 4: FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA SOBRE LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN EN LA MYPE.	122
	ANEXO 5: FICHA DE LA ENCUESTA	126
	ANEXO 6: BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA (CD)	130

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación analiza la relación entre competitividad y capacitación en la industria manufacturera maderera de los empresarios fabricantes de muebles, otros productos de madera y de partes y piezas de carpintería localizados en el Parque Industrial de Villa El Salvador de Lima Metropolitana inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE¹.

Se han revisado diferentes enfoques sobre Competitividad, desarrollo empresarial, capacitación y capital humano. Así mismo, se revisan documentos de trabajo principalmente del Banco Interamericano de Desarrollo – BID quien ha desarrollado éste enfoque desde mediados de los años 90 y la Organización Internacional de Trabajo – OIT, ambos destacan aspectos de sostenibilidad e integración sistémica, haciendo uso de otros instrumentos importantes como los Centros de Desarrollo Empresarial y el sistema de bonos que otorga un subsidio al empresario de la MYPE.

Asimismo, se han realizado entrevistas a expertos locales e internacionales para conocer su experiencia y prospectiva en el tema de desarrollo empresarial a la MYPE.

¹ Registro de la Micro y Pequeña Empresa, aquí se registran empresas formales y que cumplan con la caracterización de la Ley MYPE.

Finalmente, lo enriquecedor de la investigación, es una encuesta realizada a 73 empresas MYPE, ubicadas en el Parque Industrial de Villa El Salvador, mediante la cual se conoce el nivel de instrucción de los conductores de las empresas, el tipo de capacitación que han recibido, su nivel de ventas, su productividad, la inversión en tecnología e incentivos a los trabajadores. Se ha realizado un análisis de cada una de estas variables contempladas en el diseño de la encuesta realizada para dicha finalidad. Esta encuesta nos ha permitido conocer la percepción de los empresarios sobre la capacitación y la competitividad del sector.

Se concluye la investigación con recomendaciones de política en el ámbito del fortalecimiento de capacidades y el diseño de programas para tal fin.

INTRODUCCIÓN

Maby Olaya, de secretaria a Gerente de Fundiciones y Construcciones Metálicas – FUCOME², es la mejor prueba de que invertir en capacitación fue la mejor elección; encontró en la capacitación de su personal la mejor herramienta para que crezca su empresa...

FUCOME² es una de poco más de un millón de micro empresas formales que existen en el país, así como ella y otras más, son la principal fuente de crecimiento económico y de creación de empleo, y la protagonista del proceso de desarrollo en casi todos los países de la región.

Las MYPE en nuestro país, según un estudio realizado por PROINVERSIÓN (2007), desde el punto de vista administrativo, gerencial y de acceso a mercados, se caracterizan principalmente por una administración independiente, por una escasa especialización en el trabajo, por no utilizar técnicas de gestión, emplear aproximadamente entre cinco y diez personas, su actividad no es intensiva en capital pero sí en mano de obra. Sin embargo, no cuentan con mucha mano de obra fija o estable, finalmente disponen de limitados recursos financieros³.

² Empresa ganadora del Premio Presidente a la MYPE 2011 (Publicada en el Suplemento Mi Empresa, el día 17 de julio de 2011).

³ PROINVERSIÓN. MYPEqueña empresa crece. 2007. Lima. p.108.

En ese ámbito, la presente investigación se ha centrado en el análisis de la política de capacitación de los empresarios fabricantes de muebles, otros productos de madera y de partes y piezas de carpintería localizados en el Parque Industrial de Villa El Salvador.

Fernando Villarán, señaló que en el ámbito de la promoción de las micro y pequeñas empresas – MYPE, una de las grandes áreas son los Servicios de Desarrollo Empresarial – SDE los que están compuestos por: (i) **capacitación**, (ii) información, (iii) asesoría y consultoría, (iv) desarrollo y transferencia de tecnología, (v) acceso a los mercados y (vi) tercerización (o outsourcing), entre los principales.

De ahí que la presente investigación ha focalizado específicamente **la capacitación de las micro y pequeñas empresas** porque dicha herramienta constituye un rol fundamental para mejorar la productividad, la gestión, y la optimización de los recursos.

En el marco de la definición del problema se hace una breve descripción de la caracterización de las MYPE peruanas de acuerdo a la regulación vigente. Sin embargo, una limitación de la presente investigación es que en julio del 2013, fue publicada la Ley N° 30056 que incluye a la mediana empresa, que hasta el año 2011 no tenía regulación en el país, considerando la norma además como único criterio el de las ventas tanto para la mediana, la pequeña y la micro empresa y eliminándose el criterio de número de

trabajadores. Luego, como parte de la investigación se realiza un análisis de algunos enfoques de los SDE a nivel internacional, principalmente del BID y de la OIT y a nivel local también mediante una línea del tiempo se ubican programas y políticas de Estado para la promoción a la MYPE.

En la metodología, se han realizado entrevistas a expertos locales e internacionales para conocer su percepción sobre la importancia de la capacitación. Asimismo se realizaron 73 encuestas⁴ a empresarios del sector, ubicados en el distrito de Villa El Salvador, que están inscritas en el REMYPE, pues son ellas las que cuentan con una constancia de acreditación otorgada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y dicha acreditación es la que cataloga a la empresa como micro o pequeña, y tiene como incentivo algunos beneficios de la Ley MYPE.

Cabe destacar, que en el marco del REMYPE fueron identificadas 179 empresas del sector, descontándose aquellas que no se encontraban en condición operativa, o liquidada o no ubicada. De éste marco de establecimientos, se realizó una distribución estadística a nivel de muestra de 161 empresas que tenían de 2 a 10 trabajadores (microempresa), *quedando 55* y a nivel de *censo a 18 empresas* que tenían de 11 a más trabajadores (pequeña empresa), censándose a todas ellas. De ahí que el resultado final de la encuesta fuera 73 empresas.

⁴ Las encuestas fueron financiadas en su totalidad por la autora de la presente investigación.

Se realiza un análisis de cada una de las variables de la encuesta, con gráficos que ayuden a una mejor interpretación, entre las principales conclusiones que se obtuvo podemos citar que los empresarios fabricantes de muebles, otros productos de madera y de partes y piezas de carpintería localizados en el Parque Industrial de Villa El Salvador de Lima, son mayoritariamente del género masculino y están comprendidos entre las edades de 30 y 45 años. Asimismo, la mayoría de los empresarios tienen educación superior. Por el lado de las ventas éstas se incrementan para el caso de la pequeña empresa, cuando tanto el conductor como el trabajador están capacitados, considerándose que es muy importante capacitar a los trabajadores, debiendo esto ser parte de una política pública, en el afán de contar con trabajadores abiertos al cambio y a la innovación y lograr que la empresa pueda mantener su competitividad en un entorno difícil y de cambios permanentes. Mientras que para la micro empresa, la capacitación interna no es un elemento que pueda explicar el volumen de las ventas.

Se incluye anexos relacionados a las entrevistas realizadas y al proceso de la encuesta. Finalmente se culmina con las conclusiones de toda la investigación y recomendaciones de política en el tema analizado.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Importancia de la MYPE en el desarrollo económico de un país

Villarán y Mifflin⁵, expertos de amplia trayectoria promoviendo el sector de las MYPE dirigiendo programas de promoción y definiendo políticas desde el sector productivo y laboral, asumen la importancia de la MYPE en el desarrollo social como el primer sector generador de empleo y económico, y como el sector de empresas con mayor dinamismo y flexibilidad. Sin embargo, ambos coinciden también en que se ha generado desde el Estado, un retroceso en la concepción y políticas de desarrollo.

Vanhuynegem⁶ resalta la importancia de la MYPE en el desarrollo económico y social de un país. Por ejemplo, en el caso Argentino hay una larga tradición de participación de las MYPE en el desarrollo económico social del país. Esto se corresponde con las características del desarrollo del país. En Argentina, con el proceso de Sustitución de Importaciones, se generó en el país a partir de los años 30, una fuerte participación de la MYPE en el sector industrial, especialmente en el sector textil, de confecciones, de reparaciones metalmecánicas, de muebles, etc.

⁵ Expertos nacionales entrevistados en el marco de esta investigación. Ver Anexo 1

⁶ Experto internacional entrevistado en el marco de esta investigación. Ver Anexo 2

Si bien las micro y pequeñas empresas en Argentina, comparten porcentajes cercanos con respecto a su participación en el sector manufacturero con la data de Perú y otros países de América Latina, estas empresas son en su mayoría formales, diferenciándose en ese sentido de los micro emprendimientos o el trabajo por cuenta propia.

En los países de la sub región andina las MIPYME⁷ tienen una gran importancia en la generación del empleo. Constituyen el 80% del total de empresas y aportan el 40% del empleo en la sub región.

Debido al ritmo de creación del empleo que aportan al mercado de trabajo, son la clave para el desarrollo de más y mejores empleos. Son la manifestación de la iniciativa y capacidad para el desarrollo de las mayorías trabajadoras.

Presentan también los mayores problemas de calidad del trabajo, es decir de déficit del trabajo decente, entre todas las formas de empresa. Por su escasa productividad, están relacionadas con los problemas de la pobreza.

1.2. La MYPE en el contexto Peruano

La evolución de las micro, pequeñas y medianas empresas – MIPYMES formales en el Perú⁸, entre los años 2007 al 2012 ha ido en aumento, tal es así

⁷ MIPYME: Micro, Pequeña y Mediana Empresa

que en el año 2007 solo existían 937,745, llegando en el 2012 a 1'340,703 MIPYMES, es decir hubo un incremento del 43% en seis años. En cuanto a su composición, en promedio el 95,1% fue microempresa (1'270,009), 4,7% pequeña empresa y 0,2% mediana empresa (2,451).

Asimismo, se evidencia que existe una alta concentración de MIPYMES en los intervalos de ventas bajas (expresados en UIT anuales) en que el 70,8% vende hasta 13 UIT al año, y solo el 0,2% vende entre 1,700 y 2300 UIT anuales.

El 80,6% de la MIPYME adopta la modalidad de organización individual, persona natural o empresa individual de responsabilidad limitada (EIRL). El 83% de la microempresa, el 37,7% de la pequeña empresa y el 17,5% de la mediana empresa adoptaron este tipo de organización.⁹

En resumen en nuestro país, la microempresa representa una parte muy significativa del tejido empresarial nacional, éstas se caracterizan por ser altamente generadoras de mano de obra y, por lo tanto, tienen un impacto en la reducción de la pobreza y en la redistribución del ingreso.

La concentración de las MYPE se da fundamentalmente en 3 regiones: Lima, Arequipa y La Libertad con el 59,7% del total de empresas, destacando

⁸ MIPYME 2012 Estadísticas de la micro, pequeña y mediana empresa - Ministerio de la Producción, noviembre del 2013.

⁹ *Ibíd.*

Lima con el 48.7%, pero si sumamos al Callao se llega hasta el 52.0%; es decir más de la mitad de las MYPE se concentran en Lima y Callao regiones¹⁰.

Comercio y servicios son las dos actividades económicas que más destacan las MYPE llegando a cifras de 47.2% y 37.0% respectivamente.

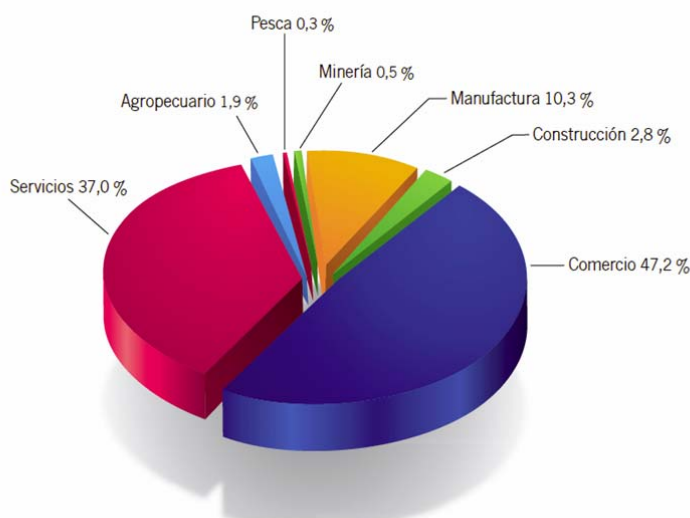
Sin embargo la presente investigación ha priorizado el sector de manufactura que representa el 10.3% de la actividad económica en que se desenvuelve la MYPE, (Ver Gráfico 1) en la que se ha focalizado aquellas empresas del sector de madera y muebles del distrito de Villa El Salvador de Lima Metropolitana, inscritas en el REMYPE¹¹.

¹⁰ *Ibíd.*

¹¹ El REMYPE es el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa.

Gráfico No 1

MYPE POR ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2010



Fuente: SUNAT, Registro Único de Contribuyentes 2010
Elaboración: PRODUCE – DGMYPE-C / Dirección de Desarrollo Empresarial.

Cuadro No 1

MYPE SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2010

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MYPE	
	Nº	%
AGROPECUARIO	22 672	1,9%
PESCA	3 539	0,3%
MINERÍA	6 338	0,5%
MANUFACTURA	122 344	10,3%
CONSTRUCCIÓN	33 227	2,8%
COMERCIO	562 736	47,2%
SERVICIOS	441 445	37,0%
TOTAL	1 192 301	100,0%

Fuente: SUNAT, Registro Único de Contribuyentes 2010
Elaboración: PRODUCE – DGMYPE-C / Dirección de Desarrollo Empresarial.

1.3 El rol de las entidades del Estado en el desarrollo de la competitividad de las MYPE.

A partir de la década de los 90', desde el Gobierno Central se promueven programas de promoción a las MYPE¹². Inicialmente se implementa el Programa de Micro y Pequeña empresa perteneciente al ex MITINCI (Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales) y luego se constituye con la cooperación española el Fondo de Desarrollo de Microempresa, con el que se implementan programas de crédito, capacitación y asistencia técnica. Tres años después (1997) se constituye la Comisión de Promoción de Pequeña y Microempresa (PROMPYME), con el propósito de incentivar la participación de las MYPE en las compras del Estado y se promueve desde el Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales (MITINCI) y la cooperación internacional, los Centros de Servicios de Desarrollo Empresarial no Financieros (SDE).

A partir del año 2000 y a través de la Ley N° 27267 se crean los Centros de Innovación Tecnológica (CITE) públicos y privados, con la finalidad de promover el desarrollo industrial y la innovación tecnológica. En mayo del 2002, se crea el Viceministerio de Promoción del Empleo y de la Micro y Pequeña Empresa en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y en julio, la

¹² Antes de ello, las ONGs como DESCO, Alternativa, COPEME y otras habían tenido un rol fundamental en la promoción de las MYPE.

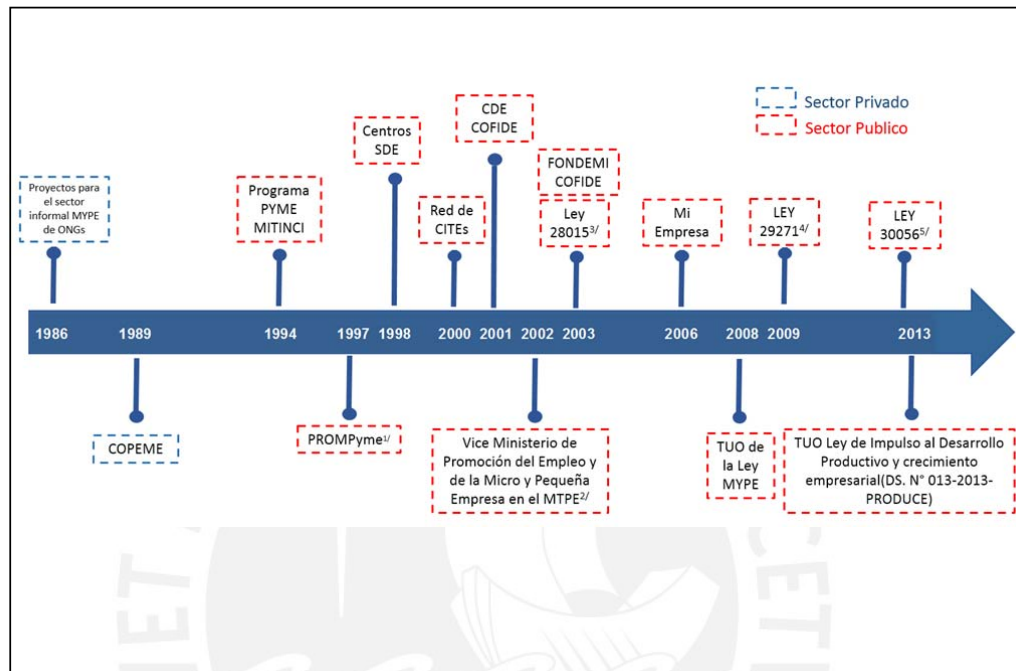
Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa por Resolución Ministerial 173-2002-TR.

La Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (DNMYPE), actuó mediante sus programas: PERÚ EMPRENDEDOR, PRODAME y MUJERES EMPRENDEDORAS, así como de sus direcciones de: Desarrollo Empresarial, que busco promover un entorno favorable a la MYPE constituida y Nuevos Emprendimientos, que tuvo como finalidad fomentar y promover la generación de nuevas iniciativas empresariales en el marco de una cultura emprendedora.

Si bien es cierto se crearon programas y proyectos a favor de la MYPE, en el país no existía un marco jurídico para este sector. En el 2003 se da la Ley N° 28015: Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa y luego en junio del 2008 el D.L. N° 1086 (que modificó dicha ley). Y finalmente el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente, Ley MYPE, publicado en setiembre del 2008, en la cual la caracterización de la MYPE era de Micro y Pequeña.

Gráfico No 2

DESARROLLO DE PROGRAMAS Y POLÍTICAS DE PROMOCIÓN EN LA MYPE



Nota: 1/ Se inicia como programa y en el 2002 se constituye como Institución Descentralizada.
 2/ En julio según RM 173-2002-TR se crea la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa. Esta Dirección estableció la política general y las normas de promoción, de formalización y de la mejora de las condiciones de empleo en este sector.
 3/ Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.
 4/ La ley se dio en octubre del 2008, sin embargo la transferencia de competencias del MTPE al Ministerio de la Producción fue en el 2009.
 5/ Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.
 Elaboración propia

Posteriormente en octubre del 2008 se promulgó la Ley N° 29271 que establece que el Ministerio de la Producción es el sector competente en materia de promoción y desarrollo de Cooperativas, transfiriéndole las funciones y competencias sobre Micro y Pequeña Empresa. Siendo a partir del mes de mayo del 2009 en que se adecua el Viceministerio de Industria y

Comercio Interno a Viceministerio de MYPE e Industria. Es a partir de este Viceministerio que se modifica la estructura orgánica de la ex Dirección Nacional de MYPE y Cooperativas¹³.

Finalmente en julio del 2013 se promulga la Ley N° 30056 que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, que representa un logro importante de apoyo al sector de la micro y pequeña empresa. (Ver Gráfico 2).

Por otro lado, con el proceso de Descentralización, los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales también asumen un rol en la promoción de la competitividad de las empresas.

La Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley No 27867 y Modificaciones, señala que los Gobiernos Regionales tienen la competencia de impulsar el desarrollo regional, identificando las vocaciones productivas del territorio; ejercer la gestión estratégica de la competitividad y productividad territorial. Así mismo, promover los procesos de formalización e innovación de las pequeñas y medianas empresas y unidades económicas de su territorio.

Por su parte, la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, establece que las Municipalidades provinciales y distritales promueven el desarrollo económico en su territorio y la actividad empresarial local y para ello cuentan

¹³ A partir de la R.M. N° 343-2012 de julio del 2012 se crean cinco Direcciones Generales.

con la función de promover las condiciones favorables para la productividad y competitividad y de fomentar las inversiones privadas en proyectos de interés local.

En especial, para las municipalidades distritales se establecen instrumentos claros de promoción: planificación del desarrollo económico del territorio; prestación de servicios de desarrollo empresarial no financiero; concertación con el sector público- privado para la ejecución de programas de Desarrollo Económico Local; facilitación de información económica empresarial a los otros niveles de gobierno y promoción de condiciones favorables para la productividad y competitividad local.

De acuerdo a ello, la coordinación entre los tres niveles de gobierno: central, regional y municipal es lo deseable en la promoción de la competitividad empresarial.

En el distrito de Villa El Salvador existe el Centro de Innovación Tecnológico de la Madera – CITEMadera, de carácter público. Este CITE tiene como objetivo promover la innovación y mejorar la calidad en las diferentes etapas de transformación e industrialización de la madera y productos afines en el sector madera y muebles y brinda un conjunto de servicios, dentro de los cuales destaca la capacitación a sus usuarios.

Hasta el año 2012 en Lima Sur existía un Observatorio Socio Laboral del Ministerio de Trabajo que elaboraba estadísticas específicas sobre la MYPE de Villa El Salvador que permitía la toma de decisiones. Actualmente uno de los problemas que enfrentan los tomadores de decisiones, es la ausencia de estadísticas específicas por distritos y en especial de la MYPE de Villa El Salvador.

A pesar que desde el año 94 se dieron iniciativas en el tema MYPE, lamentablemente no ha sido un tema de prioridad en la agenda pública, pese que en el año 2002 se creó el Viceministerio de MYPE y Empleo en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y luego en el año 2008 se aprobó la Ley, de ello tampoco hubo un consenso mayoritario para su adecuada implementación.

El tema va porque desde el mismo Jefe de Estado de un país, asuma el compromiso y liderazgo con la micro y pequeña empresa, como lo hizo el Presidente Ricardo Lagos¹⁴ durante su periodo de gobierno en Chile. Este país ha demostrado un apoyo concreto a las PYMES a través de sus instituciones tales como: CORFO, SERCOTEC, FOSIS, CHILE EMPRENDE, entre otros; cada uno de ellos con instrumentos descentralizados y con una institucionalidad que perdura hasta la fecha.

¹⁴ Del 01/03/2000 al 11/03/2006

A nivel de agencias internacionales de desarrollo, la OIT cuenta con más de treinta años de experiencia en el apoyo al desarrollo de las pequeñas empresas. Se trata pues de encontrar cómo poner este conocimiento a trabajar a través del asesoramiento de políticas, asistencia técnica y fortalecimiento institucional. Así, la OIT trabaja con gobiernos, los constituyentes sociales y las entidades sociales para crear políticas para un entorno propicio al desarrollo de las empresas, particularmente en el nivel local del desarrollo económico, fortaleciendo programas de servicios para el desarrollo empresarial, para estimular la cooperación y la asociatividad de los pequeños productores y para facilitar la implementación de inversiones intensivas en empleo. Los valores y preocupaciones de nuestra organización guían nuestro trabajo sobre la mejora de la calidad del trabajo en las pequeñas empresas, el incremento de las oportunidades económicas para las mujeres, la promoción de la asociatividad para empleadores y trabajadores del sector y la integración de la economía informal al desarrollo local y nacional¹⁵.

1.4. Definición del Problema

Previa a la definición del problema se realizaron entrevistas a expertos nacionales e internacionales¹⁶ para conocer su percepción sobre la importancia del tema a investigar.

¹⁵ <http://white.oit.org.pe/osra/pagina.php?pagina=161&secPadre=50>

¹⁶ Ver Anexos 1, 2 y 3.

¿Qué opinan dos expertos locales en el ámbito de la capacitación?

Fernando Villarán e Iván Mifflin (2011)¹⁷, coinciden en que la capacitación es solo uno de los medios para cambiar las conductas productivas y empresariales, por lo que si bien reconocen y valoran su importancia, manifiestan que los cambios no se dan solo con la capacitación, sino en una intervención integral con otros factores influyentes como la asistencia técnica, acompañamiento (coaching) o articulación empresarial.

Mifflin, enfatiza en la necesidad de incidir en la capacitación según el nivel de evolución en el proceso de desarrollo de las empresas, lo que conlleva a una intervención diferenciada. Tanto Mifflin y Villarán manifiestan que no se han realizado estudios de medición de la incidencia de la capacitación en los factores de competitividad. Se entiende que el impacto no es directo, como en el caso de la asistencia técnica.

Para ambos expertos, la importancia de la capacitación si bien no está en cuestión, reconocen la falta de un mayor conocimiento sobre su incidencia y significado en los procesos de competitividad en las MYPE.

¿Qué opinan dos expertos internacionales en el ámbito de la capacitación?

¹⁷ Resumen profesional de ambos, ver Anexo 1.

Jorge Dubrosky (2011)¹⁸, del Ministerio de Economía y Finanzas del Gobierno argentino, señala que la calidad y efectividad de los servicios de capacitación, debe ser superado por el enfoque clásico de los cursos y talleres generales para proponer actividades de capacitación en servicio (ámbito de trabajo) y segmentadas, por tipo de actividad que realiza, sistema de producción, etc.

El impacto de los SDE en general, y de la capacitación en particular, puede ser diverso dependiendo del tipo y calidad de servicio que se les ofrece. A criterio de Dubrosky la mejor forma de capacitación es la de un servicio, es decir la de expertos profesionales que se “metan” durante un tiempo en la empresa y participen del proceso productivo (obviamente desde su especialidad) y ayuden a los trabajadores en concreto en el quehacer diario, implementando en conjunto mejoras organizativas, cooperando en la adaptación y mejoramiento de la tecnología a partir de su conocimiento.

Philippe Vanhuynegen (2011)¹⁹, especialista de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT; manifiesta que la capacitación es esencial para el desarrollo empresarial, pero mediante el nuevo enfoque de OIT, que tiene que ver con el desarrollo empresarial sostenible, dentro del que se incluye la capacitación de la propia empresa en un enfoque holístico.

¹⁸ Resumen profesional, ver Anexo 2

¹⁹ Resumen profesional, ver Anexo 2

A partir de las opiniones brindadas por los expertos, se concluye que hay diversas aristas en la capacitación, en primer lugar que no es suficiente ella sola para mejorar la competitividad de las empresas, que la capacitación no son cursos o talleres generales y que no es suficiente un esfuerzo aislado.

En ese contexto, la presente investigación pretende analizar la problemática de la capacitación de un determinado sector de las MYPE, en el sector manufacturero, que es en el que se encuentran las empresas dedicadas a la fabricación de muebles, otros productos de madera y partes y piezas de carpintería, localizadas principalmente en el Parque Industrial de Villa El Salvador, específicamente aquellas inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a fin de poder determinar si efectivamente la capacitación contribuyó a mejorar la competitividad de las mismas.

Asimismo, desde el ámbito del Estado, pretendo que dicha investigación nos brinde lineamientos de política pública, a fin de proponer políticas y/o programas que realmente fortalezcan y apoyen a los empresarios de dicho sector.

Para ello, cabe destacar que en términos de recursos asignados por el Estado, a través del Ministerio de Economía - MEF, tuvimos en el año 2006 que el MEF asignó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE en asistencia técnica y financiamiento de bonos para las MYPE un presupuesto

aproximado de 3,5 millones de nuevos soles²⁰ y el presupuesto para el Ministerio de la Producción²¹, previsto para el año 2010 ascendió aproximadamente a 3,7 millones de nuevos soles. A partir de ello se puede afirmar que el presupuesto asignado por el Estado para el ámbito de la capacitación y asistencia técnica en un periodo de 4 años ha sido prácticamente el mismo, sin un verdadero incremento significativo. En los últimos años estos montos se han incrementado, pero no se han realizado evaluaciones de impacto del gasto en capacitación sobre la competitividad de las empresas manufactureras del sector maderero.

1.5. Justificación

La motivación para la realización de la presente investigación responde a varios aspectos. En primer lugar a contribuir con información estadística de la actividad económica de manufactura, específicamente de aquellas empresas dedicadas a la fabricación de muebles de maderas y otros afines, principalmente por la carencia de estudios vinculados a dicho sector.

En segundo lugar, contribuir a la creación de políticas y programas vinculados a dicho sector y a mejorar los servicios que brindan las instituciones del Sector Público, como el Ministerio de la Producción (PRODUCE), el

²⁰ MEF- <http://ofi.mef.gob.pe/transparencia/mensual/> al 30.09.2010

²¹ Ley N° 29271 (21/10/2008) que establece que el Ministerio de la Producción, es el sector competente en materia de promoción y desarrollo de cooperativas, transfiriéndosele las funciones y competencias sobre micro y pequeña empresa, desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador; cuyo objetivos son contribuir a mejorar la competitividad de las empresas, formalización, generación de empleo decente y acceso al mercado, entre otras.

En el Perú se cuenta con una Red de 15 Centros de Innovación Tecnológica públicos y privados, uno de ellos precisamente es el CITE Madera, de competencia del Ministerio de la Producción, el cual brinda servicios diversos a los empresarios del sector madera, no necesariamente a los del distrito de Villa El Salvador, se considera que sería importante la implementación de un programa para el distrito.

Asimismo, en el marco de una política de priorización de sectores desde el Ministerio de la Producción, en el actual gobierno del Presidente Ollanta Humala, el sector de madera y otros afines se considera principales para el desarrollo de programas de apoyo a la MYPE, de ahí la importancia de poder conocer un poco más sobre su desempeño.

Por otro lado, una investigación realizada en el 2009²² determinó a partir de entrevistas a expertos en el sector madera y con relación a las políticas públicas, que hay tareas pendientes en capacitación, que es necesario tener un programa nacional de capacitación, como también hay la necesidad de invertir

²² Identificación de las necesidades de innovación tecnológica en la MYPE de madera y el mueble en el Perú, realizado por PROEXPANSIÓN en Octubre 2009

en las instituciones de enseñanza relacionadas con el sector para que realicen y apliquen la investigación en los diferentes eslabones de la producción.

En ese marco, considero que la presente investigación contribuirá con información reciente y relevante que permita tomar decisiones desde el ámbito público para mejorar la competitividad de las empresas de dicho sector.

1.6. Objetivos generales y específicos

Objetivo General:

Analizar el efecto de la capacitación sobre la competitividad de la micro y pequeña industria manufacturera del sector madera del distrito de Villa El Salvador, a fin de contribuir a mejorar las políticas y/o programas de capacitación que podría proponer el Estado para mejorar su desempeño e ingresos.

Objetivos Específicos:

1. Identificar si la mayor capacitación de la MYPE del sector madera ha contribuido a incrementar los ingresos del conductor.
2. Analizar los tipos de capacitación a los que acceden los trabajadores y conductores de la MYPE.
3. Analizar los factores que influyen sobre la competitividad de la MYPE del sector madera.

4. Proponer lineamientos de políticas y estrategias de capacitación que permitan mejorar la competitividad de la micro y pequeña empresa.



CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Definiciones Conceptuales

2.1.1 Las políticas públicas en el desarrollo económico

La política pública es un conjunto de decisiones que se traducen en acciones, estratégicamente seleccionadas, incorporando tres elementos a destacar:

- a) **Las decisiones**, son la base de toda política; en el que entra a tallar el problema con sus múltiples facetas, buscando la solución.
- b) **La existencia de acciones**; una política pública se ejecuta, sin acción y sin resultados no hay política pública.
- c) **El alcance de lo público**; porque está la legitimidad y la autoridad de quien impulsa la política pública, destacando los gobiernos principalmente, quienes a su vez pueden delegar a otros actores que tengan legitimidad. María das Graças Rua (1997) en Molina (2002).

La formulación de políticas públicas es una tarea compleja, involucra la participación de muchos actores, como políticos, grupos privados, medios de comunicación y otros miembros de la sociedad civil, que interactúan en escenarios formales o informales; en las diferentes fases del proceso de

formulación de políticas, que generalmente se caracteriza por un proceso de negociaciones e intercambios entre los actores políticos.

Lo que hay que tener en cuenta es que las políticas que funcionaron en un determinado país, no necesariamente pueden funcionar en otro.

Las características que identifica Stein en el ámbito de las políticas públicas son: Estabilidad, adaptabilidad, coherencia y coordinación, calidad de la implementación y de la efectiva aplicación, orientación hacia el interés público y la eficiencia. Stein Ernesto (2006).

Molina (2002), señala que en los modelos de formación de política pública se reconocen 4 componentes básicos:

1. **Definición de Problema**, esto pasa por una priorización y toma de posición frente a otros problemas, teniéndose en cuenta una definición de agenda, que es una actividad más política que técnica, intervienen distintos enfoques y visiones, todos ellos relacionados con los intereses de los actores involucrados. Asimismo, J.W. Kingdon (1995), destaca una diferencia entre una condición y un problema, sucede que generalmente las condiciones se definen como problemas, pero no debiera ser así en tanto que la gente se convenza de que algo debe hacerse para cambiarlo.

2. **Generación y selección de alternativas**, se pretende identificar diversas opciones para enfrentar el problema detectado. Se definen líneas de acción, respetando las diferentes posiciones, apuntando al consenso dentro de un conjunto de posibilidades. En la práctica este componente está poco descuidado, no se realiza un análisis riguroso de qué alternativa es la más viable. Se suele proponer una única alternativa de solución.
3. **Gestión de la alternativa seleccionada**, la gestión incide en los resultados previstos, una gestión dinámica permite enriquecer los resultados en función de las cambiantes condiciones del medio.
4. **Monitoreo y evaluación**, de los resultados que puede tener una política o un programa, considerándose que estos resultados pueden ser medidos cuantitativa o cualitativamente. Los resultados hay que estudiarlos y reconocerlos para tener un mejor desarrollo de la política y para poder dirigir más adecuadamente las acciones hacia los resultados deseados

De acuerdo a Lahera (2004), una política pública no puede ser desvinculada de la política o interés de los gobernantes. Además para ser considerada de excelencia, debe incluir la participación de la comunidad y del sector privado. Así mismo, de acuerdo al mismo autor, una política pública de calidad incluirá orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales, y la previsión de sus resultados.

De acuerdo a Béjar (2007), las políticas públicas pueden ser de nivel macroeconómico, nivel productivo o nivel social. El primer tipo de políticas públicas tiene que ver con los asuntos referidos a las cuentas generales del Estado. El segundo tipo de políticas públicas orientan y norman el proceso productivo, y el tercer tipo de políticas públicas establecen cómo, entre quienes y en qué proporciones se distribuye la renta nacional.

2.1.2 Competitividad y el Enfoque de la Competitividad Sistémica

La competitividad puede ser abordada desde distintos niveles: competitividad a nivel de empresa, de industria o un grupo de industrias, de una región o de un país.

El objetivo de esta investigación es analizar la competitividad a nivel de la empresa, y seguiremos para ello la definición utilizada por Padilla y Juárez (2006), referida a la “habilidad de la empresa para operar rentablemente en un mercado determinado”.

Dichos autores diferencian entre i) competitividad efímera, artificial o espuria, y ii) competitividad real o auténtica. La primera esta asociada con bajos salarios, explotación no sustentable de recursos naturales, y condiciones laborales inadecuadas, entre otras características. Este tipo de competitividad

se basa en ventajas comparativas estáticas y no es fácilmente sostenible en el largo plazo.

Por otro lado, la competitividad real se basa en la capacidad de introducir nuevos y mejores productos, poner en funcionamiento nuevas formas de organización empresarial, e incrementar la capacidad productiva, entre otros. Esta competitividad descansa en ventajas comparativas dinámicas, es sostenible en el largo plazo y permite aumentar las remuneraciones reales de los factores y acrecentar los niveles de vida de la población.

Frecuentemente la competitividad también se asocia a la capacidad de la empresa de competir en los mercados internacionales (Lall,1998; Warner, 2005)²³, sin embargo ese aspecto no será explorado en esta investigación.

En los trabajos que abordan el tema de la competitividad empresarial se utilizan una serie de variables proxy para acercarse al concepto, tales como rentabilidad, productividad, costos, valor agregado, participación de mercado, exportaciones, innovación tecnológica, calidad de los productos, entre otros. En este trabajo nos aproximaremos a la competitividad empresarial a través de la variable venta de las empresas.

²³ Mencionados en Padilla y Juárez (2006)

¿Qué variables influyen en la competitividad de las empresas?

El Enfoque de la Competitividad Sistémica (Esser y otros, 1996) sostiene que la competitividad de las empresas es resultado de un patrón de interacción compleja y dinámica entre el estado, las empresas, las instituciones intermedias y la capacidad organizativa de la sociedad y para su análisis introduce la distinción e interacción de cuatro niveles de análisis: meta, macro, meso y micro. Este es un enfoque comprensivo y holístico para aproximarse a las variables que influyen en la competitividad empresarial.

En el nivel meta se examinan factores tales como la capacidad de una sociedad y de los actores locales para la integración social y su habilidad para diseñar e implementar estrategias.

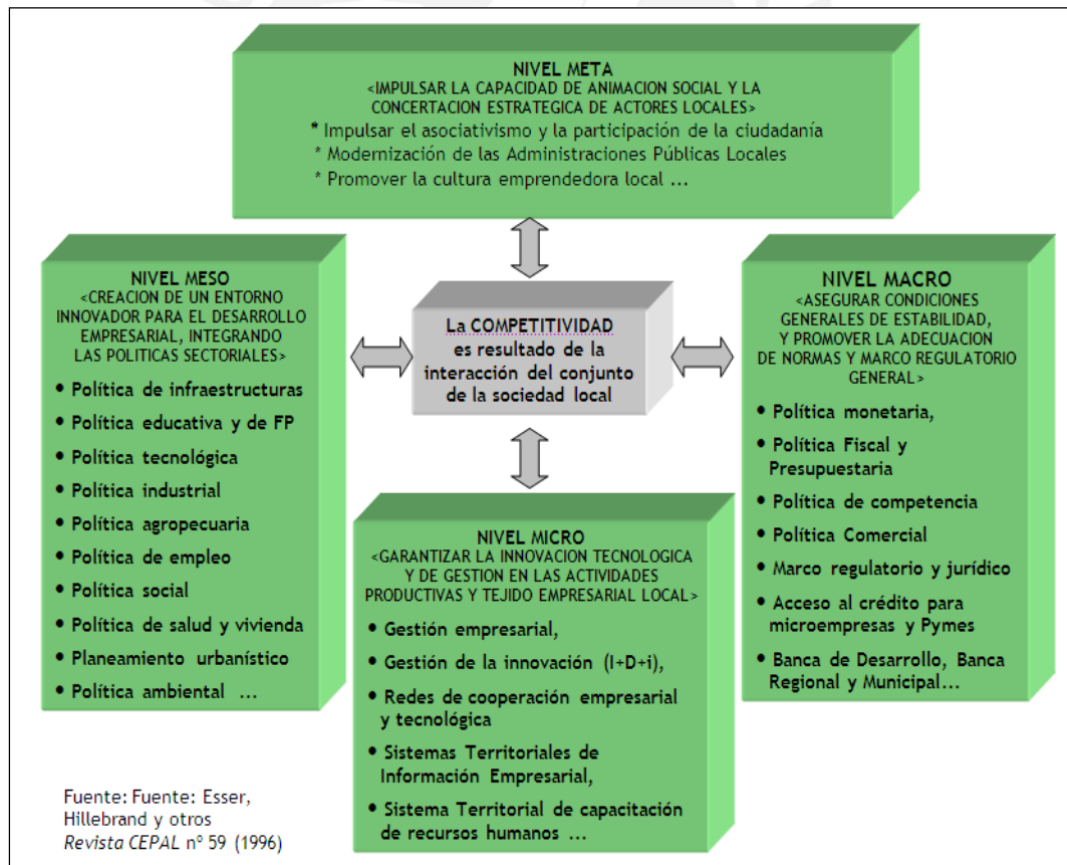
En el nivel macro se examinan las condiciones de estabilidad macroeconómica y de mercados eficientes de factores, bienes y capitales, así como la necesidad de un marco jurídico y normativo apropiado;

El nivel meso comprende las estructuras de soporte para las empresas, como políticas específicas, instrumentos de promoción e instituciones públicas y privadas involucradas en la asistencia al sector empresarial. En este nivel se considera la formación de un entorno capaz de fomentar, complementar y multiplicar los esfuerzos al nivel de la empresa, lo cual requiere la integración

de distintas políticas sectoriales y de cooperación de actores públicos y privados.

En el nivel micro se considera las condiciones de mercado y organización de la producción de la empresa. Se destaca en este nivel, la necesidad de introducir innovaciones tecnológicas y de gestión empresarial. Un resumen de los cuatro niveles se presenta en el gráfico No 3.

Gráfico No 3: Enfoque Sistémico de la Competitividad según Esser y otros



Tomado de INDES” *Gestión Integral del Desarrollo Económico Territorial*”. Modulo II

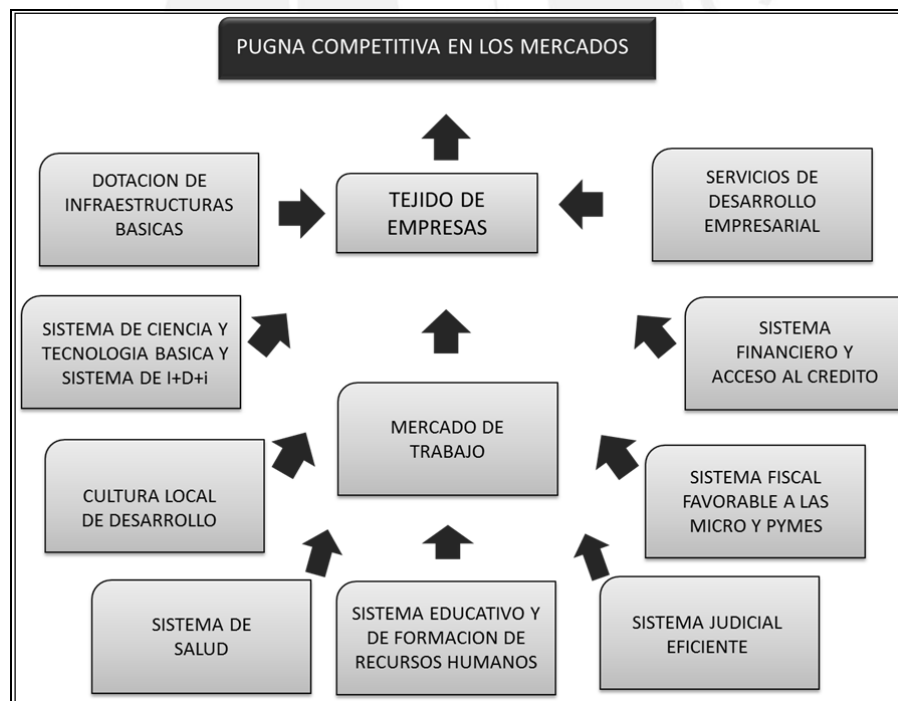
De acuerdo a este enfoque las empresas se hacen competitivas al existir dos requisitos: primero, estar sometidas a una presión de competencia que les obligue a mejorar sus productos y su eficiencia productiva; y segundo estar insertas en redes articuladas dentro de las cuales los esfuerzos de cada empresa se vean apoyados por toda una serie de externalidades, servicios e instituciones. Ambos requisitos están condicionados por situaciones en el nivel macro (contexto económico y político) y el nivel meso (Esser y otros, 1996).

La teoría de la competitividad sistémica indica entonces que debe existir “coordinación en y entre los cuatro niveles”. Para ello es fundamental la disposición al diálogo entre los grupos importantes de actores sociales, para favorecer la cohesión de esfuerzos y canalizar conjuntamente el potencial creador de la sociedad. La capacidad competitiva exige un elevado nivel de organización, interacción y gestión por parte de los actores, para procurar una gestión sistémica que abarque a la sociedad en su conjunto.

Es de resaltar, que de acuerdo a este enfoque, en el nivel Meso un elemento que debería influir positivamente sobre la competitividad de las empresas es la aglomeración o concentración de las mismas en el territorio, por efecto de las ventajas que surgen de la “eficiencia colectiva” a través de la intensa comunicación informal y el aprendizaje colectivo entre las mismas. Ello da origen a conceptos como “competencia y cooperación empresarial”. Ejemplos de este tipo pueden encontrarse en la experiencia de Silicon Valley de California, o los distritos industriales.

A partir del enfoque Sistémico de la Competitividad de Esser y otros, Albuquerque (2008) identifica los factores territoriales que inciden sobre la competitividad de las empresas. De acuerdo a este autor, la empresa es parte de un sistema de redes y se apoya en una gran cantidad de componentes del entorno. Las firmas que pertenecen a un territorio con mejores servicios de apoyo, con un buen sistema financiero, con infraestructura, con una cultura orientada al desarrollo etc. tendrán mayores posibilidades de competir que aquellas que pertenezcan a un territorio más débil.

Gráfico No 4: La empresa y entorno competitivo territorial



Fuente: Albuquerque (2008)

Finalmente, podemos aproximarnos a la competitividad empresarial desde un análisis de los determinantes de la demanda y de la oferta. Padilla y Juárez (2006) identifican entre los factores que afectan la demanda a los siguientes: un entorno macroeconómico estable, una adecuada política de competencia, un sistema financiero sólido, e instituciones adecuadas de protección a la inversión.

Con respecto a los factores que determinan la oferta, dichos autores los clasifican en: a) la habilidad para usar, adaptar y crear nuevas tecnologías; b) la habilidad para atraer, formar y retener capital humano, y c) la habilidad para administrar y mejorar la cadena de abastecimiento.

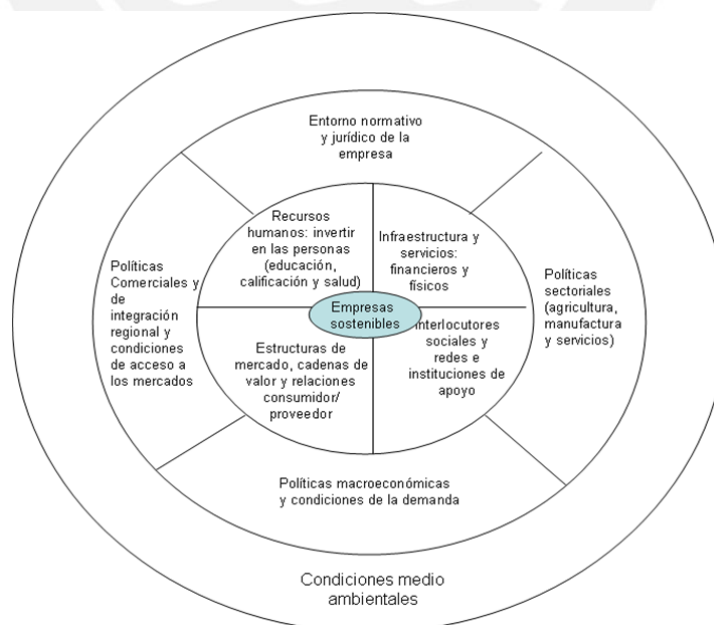
De acuerdo a ello, una política de capacitación integral, podría tener como objetivo mejorar las habilidades de los empresarios en los tres aspectos mencionados líneas arriba.

2.1.3 El Enfoque del desarrollo empresarial

La Organización Internacional del Trabajo – OIT en su 96ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2007), establece una distinción entre el desarrollo empresarial y el desarrollo de empresas sostenibles, éste nuevo enfoque comprende una perspectiva holística, equilibrada e integrada del desarrollo, considerando los tres pilares: el crecimiento económico, el progreso social y los aspectos medioambientales.

Este enfoque postula que las empresas se desarrollan cuando existe un entorno favorable para atender la lógica de I-P-M (insumo, producción y mercado) en el que la capacitación es solo uno de los tantos factores que inciden y es más, que su efecto se ve en la relación con los otros factores (financiamiento, articulación comercial, innovación, infraestructura, medios de comunicación, entre otros) a los que las empresas pueden acceder y participan, mediante: 1) la demanda de los servicios, 2) políticas y regulaciones del mundo del trabajo como la protección social, medio ambiente, formalización, políticas tributarias. 3) Marco de apertura del país que genera oportunidades de mercado y para aprovechar estas uno de los instrumentos necesarios es el desarrollo de capacidades (vía capacitación), y 4) acceso al financiamiento.

Gráfico Nº 5
Enfoque integrado del desarrollo empresarial sostenible



Fuente: Informe VI La promoción de empresas sostenibles. Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, 2007

En consecuencia, el nuevo enfoque apunta a ¿Cómo mejorar el entorno de la propia empresa? dentro de lo que incluye la capacitación de la propia empresa en un enfoque holístico, siendo muy difícil aislar la capacitación. En ese nuevo enfoque, las empresas en general, requieren para su desarrollo un entorno favorable en tres niveles, como se presenta en el gráfico 5.

El micro nivel (círculo central) se refiere a la gestión de los recursos humanos y financieros, el uso de los recursos materiales, como la energía y los sistemas de transporte y comunicaciones; y a la conexión directa entre las empresas y sus consumidores y proveedores. También se refiere a la organización del lugar de trabajo, a las redes e instituciones de apoyo y, en ese sentido, al papel que desempeña el diálogo social en el fomento de las empresas sostenibles.

En el macro nivel (círculo intermedio), hay una serie de esferas políticas que determinan directamente la competitividad y la idoneidad del entorno, así como la sostenibilidad y el potencial de crecimiento de las empresas. Se trata de las políticas macroeconómicas (fiscal, monetaria y cambiaria), en particular las que afectan a las condiciones de la demanda; determinadas políticas de ámbito sectorial (agricultura, manufactura y servicios), así como políticas de desarrollo empresarial de ámbito geográfico o regional, políticas industriales y de promoción de la inversión; políticas de integración comercial y regional y de acceso a los mercados, y el marco jurídico y normativo específico que enmarca la actividad empresarial.

En el meta nivel (círculo del borde), se sitúan las condiciones económicas, sociales y medioambientales generales que determinan, entre otras cosas, la calidad de las instituciones y la gobernanza de una sociedad. Este plano abarca una serie de factores que podrían no ser privativos de la empresa, pero que sí influyen de forma determinante en el desarrollo del sector privado en el sentido más amplio y en circunstancias sociales generales como la estabilidad, la integración y los desafíos que plantean problemas como la desigualdad y la corrupción. La gestión sostenible del medio ambiente natural también se sitúa en este plano, así como las cuestiones relativas a la gobernanza y el papel que el diálogo social puede desempeñar en la promoción de las condiciones necesarias para la sostenibilidad de las empresas²⁴.

Las empresas llegan a ser sostenibles cuando son competitivas y funcionan en un entorno competitivo, para lo cual se debe estimular la innovación y crear riqueza. También estas empresas necesitan tener acceso a infraestructura y servicios financieros, es decir a un marco jurídico y reglamentario del sector financiero. Otro aspecto a destacar es que las empresas sostenibles valoran el recurso humano, tratan a sus empleados como activos y agentes del cambio. La OIT señala que el éxito de las empresas y la productividad van a depender probablemente cada vez más de los recursos humanos.

²⁴ Extracto del Informe VI La Promoción de empresas sostenibles. Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión de la OIT. Primera edición, 2007.

Asimismo, la OIT ha diferenciado tres tendencias generales que han ido evolucionando durante los últimos 30 años aproximadamente respecto a las teorías relativas al desarrollo empresarial, las cuales se presentan en el Cuadro No 2

El paradigma 1 generalmente se aplicaba a determinados tamaños de empresa, principalmente microempresas, a determinadas actividades económicas, no teniéndose en cuenta factores externos y generalmente los Servicio de desarrollo empresarial SDE y los servicios financieros llegaban a un número limitado de beneficiarios, no lográndose atender las necesidades de la mayor parte de las MYPE de los países.

Cuadro No 2
Evolución de los enfoques del desarrollo empresarial: los tres paradigmas

Paradigma 1	Paradigma 2	Paradigma 3
Intervenciones específicas en el ámbito empresarial	Más un entorno propicio	Competitividad
Servicios de desarrollo empresarial (SDE)	Servicios de desarrollo empresarial (SDE)	Servicios de desarrollo empresarial (SDE)
Servicios financieros	Servicios financieros	Servicios financieros
		Entorno propicio para la empresa (entorno empresarial)
	Entorno propicio para la empresa (entorno empresarial)	Clima de inversión
		Conseguir que los mercados funcionen para los pobres (MMW/4P)
		Cadenas de valor

Fuente: 96ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo - OIT Ginebra (2007)

Esto trajo consigo la introducción del paradigma 2, que incorporó un entorno propicio para la empresa en el ámbito empresarial, lo cual permitió

estimular la inversión y el crecimiento, teniéndose en cuenta que si existen trámites burocráticos que limite a los empresarios expandir sus actividades por ejemplo, se tenga un entorno empresarial inestable o restrictivo. La mejora del entorno empresarial exige cambios en materia de políticas, no sólo en lo que respecta a las leyes y normatividad en general, sino también en las actitudes y el comportamiento de los propios empresarios.

El paradigma 3 o enfoque de OIT tiene que ver con la competitividad nacional. De acuerdo a este enfoque se busca que los mercados realmente funcionen, con mejoras en el clima general de inversión²⁵ de los países. Uno de los objetivos en éste ámbito es la reducción de la pobreza, o sea que los mercados funcionen para los más pobres. Las mejoras en el clima de inversión están destinadas, esencialmente, a fomentar las oportunidades, las condiciones y los incentivos necesarios para atraer la inversión, así como el crecimiento de las grandes empresas formales.

Lamentablemente el enfoque sistémico de OIT no ha prosperado en nuestro país, podríamos manifestar que a lo más hemos llegado hasta el paradigma 2, porque los servicios de capacitación que se brindan a las empresas son muchas veces generales y no de apoyo a la competitividad de las mismas, las actitudes de los empresarios hacia un sistema de capacitación es limitado, no evidencian los beneficios que se desprende de ello.

²⁵ El clima de inversión refleja los múltiples factores específicos de cada lugar, que configuran las oportunidades e incentivos de que disponen las empresas para invertir de forma productiva, crear empleos y expandirse. 96.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de OIT, Ginebra (2007)

2.1.4 Capital humano, capacitación y competitividad en las empresas

En la teoría sobre desarrollo económico es ampliamente reconocida la relación positiva entre educación, capital humano y bienestar, inicialmente formulada por Becker, en 1964 en su estudio sobre *Human Capital*. En los estudios sobre crecimiento económico endógeno se resalta la importante contribución que tiene el capital humano para el incremento de la productividad de la fuerza laboral y para el uso, adopción y generación de nuevas tecnologías (Padilla y Juárez 2006).

De acuerdo a Padilla y Juárez (2006), el capital humano consiste principalmente en conocimientos y habilidades adquiridos a través de la educación formal e informal en el sistema educativo y en el hogar, y también por conducto del entrenamiento, la experiencia y la movilidad de la fuerza laboral. Para que una empresa mantenga su competitividad en un entorno de continuos cambios en preferencias y tecnologías, se necesitan trabajadores capaces de cambiar e innovar rápidamente (Booth y Snower, 1996)²⁶.

Los mismos autores hacen referencia a una relación positiva entre tamaño de empresa y capacitación.

Las políticas de capacitación en el ámbito de la promoción de las micro y pequeñas empresas – MYPE- han estado ligada a los Servicios de Desarrollo

²⁶ Mencionado en Padilla y Juárez (2006)

Empresarial – SDE los que están compuestos por: (i) **capacitación**, (ii) información, (iii) asesoría y consultoría, (iv) desarrollo y transferencia de tecnología, (v) acceso a los mercados y (vi) tercerización (o outsourcing), entre los principales. (VILLARAN, 2007). Estas intervenciones apuntan a mejorar las condiciones de competitividad empresarial desde el lado de la oferta. A continuación se presenta un breve resumen de los programas de SDE a nivel internacional y nacional.

Jorge Dubrosky (2011)²⁷, señaló que en el mundo actual, con procesos productivos cada vez más complejos desde el punto de vista tecnológico, es indudable que una mayor calificación de los trabajadores es esencial para un mejoramiento de la productividad, para un mejor conocimiento de los materiales e insumos con los cuales trabaja, para un mejor aprovechamiento de sus habilidades y para que la capacitación permita una mejora en el nivel individual del trabajador. Debería esto incidir en una mejora salarial de los trabajadores, aunque esto a veces tiene que ver con la estructura del mercado, como se insertan las MYPE en el mercado y el grado de organización de los trabajadores.

Dubrosky (2011) considera que debe atacarse el proceso de capacitación manera específica, teniendo en cuenta la ubicación de la empresa en el mercado a partir de un diagnóstico que ubique cuales son los puntos

²⁷ Experto internacional entrevistado en el marco de la investigación. Ver detalles en los anexos.

clave en donde la mejor calificación de los trabajadores es esencial para el desarrollo de la empresa.

De ello se desprende, la necesidad de establecer un programa o plan de capacitación cuyo eje sea la oferta de servicios de capacitación mediante EXPERTOS que implementen capacitación en servicio, es decir en la práctica diaria concreta de la actividad productiva y por otro lado que se promuevan instituciones de enseñanza específicas que puedan acordar con las empresas respecto a una capacitación especializadas de sus trabajadores, teniendo en cuenta sus características.

Asimismo, sugiere que el diseño e implementación de una política de capacitación debería considerar:

- Vincular la capacitación con otros servicios a las MYPE. Por ejemplo capacitarlas respecto a la oferta de financiamiento, a como se debe presentar una solicitud de crédito para obtener capital de trabajo/inversión, que elementos se deben tener en cuenta en la preparación de la solicitud, acompañarlas en el proceso de búsqueda de las fuentes financieras.
- Preparar una oferta de instituciones de capacitación adonde pueden recurrir para especialidades diferentes, un “vademécum” de oferta de capacitación.
- Promover la asociación de las MYPE en forma sectorial.
- Fomentar políticas sectoriales, que por ejemplo los municipios prioricen la contratación de las MYPE para determinadas actividades de los servicios

que prestan (contratos a mediano plazo para servicios de recolección de basura, o servicios de mantenimiento del parque automotor, o servicios de reparación de pistas o calles, etc.)

Philippe Vanhuynegem²⁸ de la OIT, sostiene que la capacitación para el desarrollo empresarial tiene tres áreas fundamentales:

- 1) Orientada al producto, dirigida a incrementar o mejorar la calidad, productividad y rentabilidad de los negocios.
- 2) Desarrollo empresarial, desde la gestión de los costos, no solo de producción y venta, sino también administrativos, planes de negocio, organización de la logística, financiación, búsqueda de mercados, etc.
- 3) Laboral, orientada a mejorar la calidad del trabajo y del empleo. Aunque el factor trabajo, cada vez influye en menor porcentaje en los costos, sin embargo dentro de la política empresarial una mano de obra calificada implica mayor productividad. Estos costos tienen que estar relacionados con la inversión en capacitación laboral y protección social.

Existen experiencias en las que el ambiente de trabajo favorable incrementa la productividad. (Ejemplo: método 5S y el proyecto que OIT ha iniciado sobre animación económica y social, dialogo, trabajador gerente).

Asimismo, Vanhuynegem manifiesta que el Estado debe promover que el sector privado opere el mercado. Incentivar la especialización institucional

²⁸ Experto internacional entrevistado en el marco de esta investigación. Ver anexos

que puedan articularse en programas de desarrollo empresarial sostenible, creando una cadena de valor. Las ciudades grandes como Lima y otras, pueden ser un buen entorno para iniciar con programas piloto en la medida que existen las capacidades y el abanico institucional (proveedores de capacitación, financieros, infraestructura, cercanía a mercados, etc.), lo que falta es la visión integral del desarrollo económico y social. La estrategia del Estado a nivel central debe implicar la generación de un programa nacional de transferencia y fortalecimiento de capacidades a nivel regional y local para que se desarrollen los planes de desarrollo empresarial.

2.1.4. 1. Los Servicios de Desarrollo Empresarial - SDE a nivel internacional

El Banco Interamericano de Desarrollo – BID ha tenido como un área de trabajo la promoción de los servicios de desarrollo empresarial desde el año 95 hasta el 2002 y es a su vez uno de los organismos internacionales que más ha desarrollado investigaciones sobre el tema a través de su División de Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

Uno de los informes del BID, elaborado por García Tabuena, Jorge Moreno y otros (2004) señala que los proyectos de servicios de desarrollo empresarial financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo está compuesta por 177 proyectos que totalizan una inversión de US\$ 2.383 millones. Este apoyo ha tenido que ver con préstamos que ha realizado el

Banco a diversos gobiernos y donaciones para proyectos piloto ejecutados por organizaciones del sector privado de la región que se interesaron en promover mercados de servicios de desarrollo empresarial.

Lara Goldmark (1996), señala un enfoque en el ámbito de los programas de SDE, que tiene que ver con la recuperación de los costos, es decir que muchos de estos programas no cubren sus propios costos en comparación con las instituciones micro financieras que pueden cubrir sus costos operacionales a través de las tasas de interés que cobran a sus clientes.

Goldmark también nos menciona un segundo enfoque es el del programa de bonos, que representa un mecanismo alternativo de subsidio, mediante este los empresarios deciden por sí mismos cuáles cursos se ajustan mejor a sus necesidades.

El Comité de Donantes para el Desarrollo de la Pequeña Empresa²⁹ (2001), en el marco de sus principios rectores de intervención, realizaron una distinción entre servicios empresariales operativos y estratégicos. Los servicios operativos son para operaciones cotidianas, como información y comunicaciones, administración de cuentas, cumplimiento de leyes laborales y otras reglamentaciones, mientras que los servicios estratégicos son utilizados por las empresas para abordar aspectos de mediano y largo plazo con el fin de

²⁹ Este Comité estuvo integrado por 16 países, en 1995, en su reunión anual en Budapest se concentraron en los servicios para el desarrollo empresarial – SDE para pequeñas empresas, pero el grupo de trabajo estuvo integrado por OIT, GTZ y Banco Mundial.

mejorar el desempeño de la empresa, su acceso a mercados y su capacidad de competir. Este tipo de servicios para la pequeña empresa no se han desarrollado en su mayor parte, principalmente en los países en desarrollo, a pesar que éste era el objetivo de la mayoría de las intervenciones de donantes en los SDE.

Este Comité de Donantes, también señala que los subsidios a largo plazo tanto para la demanda como para la oferta de SDE, proporcionados por los donantes han podido distorsionar los mercados de estos servicios, encuentran una mayor justificación de éstos subsidios en el corto plazo como inversión en el desarrollo de mercados de SDE.

En razón a ello sostienen que deben diseñarse objetivos específicos para aplicar dichos subsidios en los mercados de SDE, y que estén limitados en su duración, con criterios específicos para su reducción y eliminación a medida de que se vayan logrando los objetivos de desarrollo de mercados. Las intervenciones de SDE deben tener una clara estrategia de salida definida desde el comienzo.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), entre los años de 1995 y 1999 también desarrolló una experiencia vinculada al cumplimiento de dos grandes objetivos: la dinamización del mercado de servicios empresariales desde el lado de la demanda y la creación de un esquema institucional sostenible, en razón a ello creó los Centros de Desarrollo Empresarial (CDE), la

tarea de éstos fue actuar sobre el tejido PYME frágil y deshabitado a la competencia exterior, es decir debían ayudar a las PYMES a diagnosticar sus problemas técnicos y de gestión, acompañarlos en la contratación de servicios de asistencia técnica en el mercado, compartir el costo de dicha contratación, y evaluar junto con las empresas beneficiarias los resultados derivados de la aplicación de tales servicios.

El BID desarrolló 10 CDE a nivel internacional: Uno en Costa Rica (1995-1998), uno en El Salvador (1995-1998), cinco en Colombia (Santa Fe de Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga) (1995-1998) y tres en Argentina (Rafaela, San Rafael y Mar del Plata) (1995-1999).

Con la puesta en marcha del proyecto de CDE en los países de Latinoamérica el BID persiguió el impulso en diversos países del área de un sistema de mercado de SDE en el que estuvieran involucrados socios locales vinculados al sector privado. Se trató de crear una institucionalidad de mercado apoyada en organizaciones privadas que tuvieran la capacidad técnica y experiencia previa en la prestación de servicios a las empresas.

En la presente investigación, se considera ésta experiencia de los CDE del BID porque uno de los servicios que brindaron con mayor éxito fue la *Capacitación en Gestión Empresarial*, que fueron un conjunto de materias relacionadas con el ciclo productivo y comercial, mediante técnicas de

mejoramiento continuo; siendo precisamente éste el tema principal de ésta investigación.

2.1.4. 2. Los Servicios de Desarrollo Empresarial - SDE a nivel local

En nuestro país, con la finalidad de facilitar el acceso a la capacitación y asistencia técnica a las PYME³⁰ se diseñó un novedoso sistema de bonos como un incentivo económico directo que permitía que el empresario elija y adquiera capacitación a su medida entre un conjunto de instituciones ofertantes de servicios a empresarios PYME. (Agnes Franco, 1999)

Franco (1999) señala que el Bono de Asistencia Técnica y Capacitación es un instrumento de pago que le permite al empresario poseedor del bono - o algún integrante de su unidad económico-familiar adquirir los servicios de capacitación y asistencia técnica que requiere, mediante un cofinanciamiento de la capacitación o asistencia técnica hasta por un 50% a 80% del valor de la misma.

Asimismo, manifestó que con los bonos se había logrado atender a 28,021 empresarios y familiares de la PYME. El usuario final de los bonos en más de un 60% es el propio empresario, lo que reflejaba el interés y la

³⁰ Pequeña y Mediana Empresa.

necesidad de los gestores en acceder al servicio de capacitación, el 20% correspondía a algún familiar y solo el 10% a un trabajador³¹.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2002) continuó con el proyecto de Bonos para la capacitación laboral y empresarial denominado BONOPYME en convenio con la Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico (SWISSCONTACT) y el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO). El objetivo principal de éste proyecto fue facilitar el acceso a los servicios de desarrollo empresarial con cursos de capacitación o asistencia técnica a los empresarios de la micro y pequeña empresa.

El propósito del BONOPYME fue mejorar la gestión empresarial para competir en un mercado de cerca de 4,500 MYPE en los departamentos de Ancash, Cajamarca, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Piura, San Martín y Lima, a través de la capacitación laboral y empresarial de 11,200 personas.³²

Sobre el particular, se tuvo acceso a un Informe final de evaluación de impacto sobre éste proyecto BONOPYME, elaborado por Mario Arróspide M. y Miguel Jaramillo B. (2001), los cuales destacaron las siguientes conclusiones y recomendaciones:

³¹ Agnes Franco (1999) cita evaluación de impacto de Távora y Ramírez-Gastón.

³² Programas e Instituciones Estatales que apoyan a las MYPE en el Perú, (MTPE, 2002)

- a) Fue un programa complejo, con varios objetivos que cumplir en forma simultánea, y el plazo de 2 años fue relativamente corto.
- b) Se recomienda que para mejorar el desempeño de las empresas se debe focalizar mejor la intervención, ser selectivo con el tipo de empresa a apoyar e invertir más en menos empresas.
- c) El programa se debió dirigir a empresas que tenían por lo menos 2 años en actividad, debido a las altas tasas de mortalidad de aquellas que recién se inician.
- d) Se recomendó asegurar un mejor uso de los bonos. Se observó que los empresarios usaron muy poco el bono de asistencia técnica, a pesar que éste era el que tenía mayor posibilidad de movilizar cambios en la empresa. Se planteó establecer un “bono de diagnóstico”, como requisito para usar los otros bonos y al que se le podría asignar un nivel de subsidio mayor.
- e) La estrategia para promover el desarrollo del mercado de SDE debería incidir en mecanismos para lograr un mejoramiento continuo en la oferta de servicios e incentivos a la demanda para generar una cultura de uso y pago por los servicios.

En la presente investigación, el énfasis va a estar en la capacitación de las micro y pequeñas empresas porque dicha herramienta constituye un rol fundamental para mejorar la productividad, la gestión, y la optimización de los recursos.

Los SDE de capacitación, asesoría y asistencia técnica aún no están lo suficientemente diferenciados por estrato empresarial en las PYMES. Existe la tendencia a orientar los SDE a grupos meta específicos (mujeres, jóvenes, campesinos, etc.) independientemente del tamaño o nivel de sus empresas. Sin embargo una mayor diferenciación de los estratos podría facilitar la identificación de necesidades de capacitación y servicios, como por ejemplo:

- La especificidad, alcance y características de los productos y servicios para obtener los resultados en función de las expectativas de los grupos meta y del nivel de desarrollo alcanzado por las empresas.
- La transferencia de tecnologías y de las propuestas de gestión con mayores niveles de adecuación a las condiciones y perspectivas de desarrollo de los diferentes estratos empresariales.
- Los servicios tienden a desarrollar competencias en los empresarios y ya no solo conocimientos.

Los SDE de capacitación apuntan al desarrollo de “competencias integrales” incorporando a los procesos el desarrollo de las capacidades intelectuales y técnicas, mientras que los servicios de asesoría y asistencia técnica orientan sus objetivos al desarrollo y/o reforzamiento de nuevas prácticas empresariales.

Los servicios ponen énfasis en el manejo de conocimientos técnicos y habilidades adquiridas para enfrentar situaciones concretas de la problemática

empresarial. Es decir, están más dirigidos a la consolidación de comportamientos competitivos en el empresario. La consecución del logro de los objetivos en estos servicios se sostiene con acciones de seguimiento y/o de supervisión de las nuevas prácticas de gestión del empresario en su empresa.

En este ámbito podemos manifestar, casi en forma general que se adolece de instrumentos de seguimiento y monitoreo desde el ámbito público principalmente, que otorguen una retroalimentación de los programas y una de las causas principales de ello es la continua renovación de autoridades políticas, un caso concreto por ejemplo en el año 2011, el Ministerio de la Producción tuvo 4 Ministros de Estado.

En el ámbito de la capacitación, ¿De qué manera podemos contribuir a mejorar la competitividad de las MYPE?, a pesar que el término *competitividad* es muy amplio que bien podría ir desde la competitividad de un país, como por ejemplo Chile que se ubica en el puesto N° 31, según The Global Competitiveness Report 2011-2012, sigue liderando como la economía más competitiva de América latina y El Caribe; hasta la competitividad de una persona, lo cual le significará mejores oportunidades laborales.

La competitividad es la capacidad que tiene una empresa para penetrar, consolidar o ampliar su participación en un mercado³³. Esta capacidad tiene que ver con el manejo adecuado de sus recursos financieros, humanos y

³³ Genaro Sánchez Barajas, profesor de la Facultad de Economía de la UNAM

materiales, entre otros, pero sobre todo en la percepción del mercado, en identificar las necesidades de los consumidores en evaluar su escala de producción u oferta de servicios, así como el diseño de estrategias que le permitan posicionarse en el mercado, que tiene que ver con la política de las ventas, el cambiar la composición del producto o servicio, el rediseñar su volumen y presentación en formas y tamaños diferentes, entre otros que le va a permitir a la empresa ser más competitiva en el mercado.

De ahí que, la contribución a las MYPE desde la capacitación propiamente dicha está en poderlas asistir con un apoyo articulado y dinámico de los tres niveles de gobierno, las ONG's y la cooperación internacional principalmente, a un nivel de identificación de fallas de mercado para que a partir de ello se diseñen propuestas o lineamientos de política que les permita mejorar su desempeño y por ende ser más competitivas.

De acuerdo a Vanhuynegem³⁴, en los enfoques sistémicos, los servicios de capacitación a las empresas son muy importantes. De acuerdo a este experto, en el caso peruano, el Programa "MI Empresa" implementado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2006, por lo menos a nivel teórico se aproximó al enfoque holístico cuando desarrollo una oferta de servicios diferenciados de formalización, acceso a la capacitación o asistencia técnica y simplificación.

³⁴ Experto entrevistado en el marco de esta investigación

El mismo experto sostiene que la oferta de capacitación cuyo objetivo sea mejorar la competitividad de las empresas debe incorporar una oferta integral con acompañamiento. En este sentido, la experiencia de Costa Rica, muestra la implementación de programas de desarrollo empresarial en el que junto a la capacitación está el acceso al financiamiento, encadenamiento con medianas o grandes empresas, mejoramiento de la calidad de productos (innovación), articulación al mercado (proceso por el cual las empresas se juntan con otros mediante la asociación).

Independientemente del tipo de capacitación, si ha tenido algún impacto en la versión más tradicional, pero como propuesta desde la oferta, la considero un fracaso si no considera la demanda de las propias empresas.

2.2. Hipótesis:

2.2.1. Preguntas de investigación

La presente investigación abordará principalmente el ámbito de la capacitación a las MYPE del sector maderero de Villa El Salvador, de ahí que las principales preguntas son las siguientes:

- a) ¿Qué variables influyen en la competitividad de la MYPE del sector maderero de Villa El Salvador?

- b) ¿Cuán importante es percibido el impacto positivo de la capacitación sobre la mayor competitividad por los empresarios de la MYPE del sector maderero de Villa El Salvador?
- c) ¿Qué elementos deberían ser considerados en el diseño de una política de capacitación que busca incrementar la competitividad empresarial dirigida a la MYPE del sector maderero en Villa El Salvador?

2.2.2. Formulación de Hipótesis:

En la presente investigación se plantean las siguientes hipótesis:

- a) La competitividad de las empresas del sector maderero de Villa El Salvador, está asociada a variables relativas a la oferta productiva. Por lo tanto, las mejoras en las condiciones de oferta (por ejemplo mejora en la calidad de los insumos, nueva tecnología, capacitación) llevarán a incrementos en la competitividad.
- b) Se plantea que existe una relación positiva entre capacitación y competitividad en la MYPE maderera, sin embargo es probable que la percepción de la importancia de la misma sea mayor a mayor tamaño de la empresa.
- c) Una política de capacitación dirigida a la MYPE cuyo objetivo sea incrementar la competitividad, debería considerar un conjunto de elementos, como por ejemplo: tipos de habilidades a desarrollar, entorno,

participación de los tres niveles de gobierno; sector privado y principalmente de la MYPE.



CAPITULO III

METODOLOGÍA

El objetivo de esta investigación es analizar el efecto de la capacitación sobre la competitividad de la micro y pequeña industria manufacturera del sector madera del distrito de Villa El Salvador, a fin de contribuir a mejorar las políticas y/o programas de capacitación que podría proponer el Estado para mejorar su desempeño e ingresos.

Para ello se realiza una encuesta a un grupo representativo de micro y pequeñas empresas formales del sector ubicadas en el Parque Industrial de Villa El Salvador. Esta encuesta fue realizada en el año 2011.

En esta investigación, se define a la MYPE siguiendo lo considerado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE (DECRETO SUPREMO Nº 007-2008-TR)³⁵, que en los artículos 4º y 5º establece lo siguiente:

Artículo 4.- Definición de la Micro y Pequeña Empresa:

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión

³⁵ A la fecha ha sido reemplazada por La Ley No 30056 que Modifica Diversas Leyes para Facilitar la Inversión, Impulsar el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial, aprobada en julio del 2013, establece la incorporación de la mediana empresa, con el único criterio de ventas anuales para la micro, pequeña y mediana empresa, eliminándose el criterio de número de trabajadores.

empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Artículo 5.- Características de las MYPE

Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes:

Microempresa: de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña Empresa: de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

3.1 Diseño Metodológico de la encuesta

La presente investigación se va a centrar en las MYPE formales del sector madera, que se encuentran representadas en el distrito de Villa El Salvador, y que están inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, considerándose que éste registro es administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE y que a la fecha no se ha realizado ningún estudio de dicho instrumento, tan solo se tiene en cuenta el número de empresas que se vienen registrando³⁶, más no el tipo de servicio que realmente requieren éstas empresas para contribuir con el desarrollo de las mismas.

³⁶ A junio 2011, se hallan inscritas 117,630 MYPE.

El Registro de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, es un registro que cuenta con un procedimiento de inscripción on-line, a través del sitio web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: www.mintra.gob.pe . La MYPE ingresa a registrarse a través de la siguiente pantalla:

Para la presente investigación, se está considerando las empresas que se han registrado en el REMYPE, validadas por la SUNAT y retiradas las anuladas por dicha institución por no cumplir con los requisitos de ser MYPE (nivel de venta y número de trabajadores). Así, en el período comprendido entre octubre 2008 y el 24 de junio de 2011, se tenía 117 mil 630 MYPE. Siendo consideradas microempresa, 105 mil 639 empresas, y pequeña empresa 11 mil 991 empresas. (Ver Cuadro N° 3). Asimismo, todas estas

empresas cuentan con una constancia de ACREDITACIÓN expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, la acreditación la cataloga a la empresa como MICRO o PEQUEÑA EMPRESA.

Cuadro No 3

**REMYPE: Total de Empresas Registradas en el REMYPE menos las empresas que fueron Anuladas por SUNAT
De octubre del 2008 al 24 de junio del 2011**

	Tipo de Empresa	Total de Empresas Registradas	%	Total número de Trabajador	%
1	MICRO EMPRESA	105,639	89.81%	172,126	77.49%
2	PEQUEÑA EMPRESA	11,991	10.19%	49,995	22.51%
	Total	117,630	100.00%	222,121	100.00%

*Fuente: Base de datos REMYPE - Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo
Elaboración OGTIE- Ministerio de la Producción*

3.2. Población y muestra

La población objetivo son los negocios de la actividad económica³⁷: Fabricación de muebles (CIIU 36104), Fabricación de otros productos de madera (CIIU 20293) y Fabricación de partes y piezas de carpintería (CIIU 20224) localizados principalmente en el Parque Industrial de Villa El Salvador.

El marco base para la selección de la muestra es la información correspondiente a 179 establecimientos en la actividad económica: Fabricación de muebles, de otros productos de madera y de partes y piezas de carpintería inscritos en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE,

³⁷ Sector madera, de acuerdo a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU), que son las actividades aceptadas y definidas por la división de Estadísticas de la ONU.

validadas por SUNAT³⁸ y acreditadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Para efectos prácticos en los cuadros se considerará la actividad: Fabricación de productos de madera.

3.3. Técnicas de recolección de datos. Descripción de los instrumentos. Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Los datos han sido recogidos mediante el método de la entrevista directa³⁹. La unidad de muestreo ha sido el establecimiento. El tipo de la muestra de la encuesta sobre la política de capacitación en la Micro y Pequeña empresa es del tipo *probabilística* (porque se está asumiendo la probabilidad de selección de la muestra) y estratificada (porque se tomó 2 tamaños de 2 a 10 trabajadores y el otro de 11 a más trabajadores). Se ha seleccionado una muestra aleatoria teniendo en cuenta los siguientes estratos:

Establecimientos hasta con 10 trabajadores.

Establecimientos con más de 10 trabajadores.

Respecto del marco de establecimientos, 188 empresas, 9 no participaron en el estudio por encontrarse en condición no operativa:

³⁸ Actualizada la base de datos a Junio 2011

³⁹ Ver Anexo 5: Ficha Técnica de la encuesta sobre la Política de Capacitación en la MYPE, y el Anexo 6: Ficha de la Encuesta.

liquidadas, suspensión de labores, no ubicada, etc. Quedando como marco final 179 empresas.

2 a 10 trabajadores	161
11 a más trabajadores	18

De este grupo de empresas se ha seleccionado una muestra aleatoria de 73 empresas la cual quedo distribuida de la siguiente manera:

- Muestra de 55⁴⁰ establecimientos de 2 a 10 trabajadores.
- Censo de 18 establecimientos de más de 10 trabajadores.

2 a 10 trabajadores	55
11 a más trabajadores	18

3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Una vez ingresada la información, se procedió a su preparación para analizarla. Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 18 para Windows, se realizó un principal análisis, teniendo en cuenta los objetivos fijados en la investigación.

⁴⁰ El tamaño de muestra total fue de 60 establecimientos, con un nivel de confianza del 95% y un error del 10%, sin embargo este tamaño base fue ajustado a 55 por motivos de costos, considerando que es un valor muy cercano. Las fórmulas que se utilizaron fueron: $n^* = (p \cdot q \cdot Z^2) / e^2$ y $n_{ajustado} = n^* / (1 + (n^* / N))$, en donde $N=161$, $n=55$, $p=q=0.5$, $e=0.1$ y $Z(95\%)=1.96$.

Un estudio descriptivo de las variables, también la descripción de relaciones entre variables, lo cual ha permitido realizar un acercamiento a la realidad objeto de estudio.

3.5. Aproximación a variables a utilizar

Para la presente investigación se definen operativamente los siguientes conceptos:

Capacitación. Servicio de desarrollo empresarial dirigido a desarrollar (mejorar o generar) conocimientos y capacidades (habilidades y destrezas) orientados a fortalecer el desempeño laboral y empresarial de los trabajadores y conductores de las MYPE.

Capacitación técnica productiva, orientada a mejorar los aspectos de la producción, lo que inciden sobre el desarrollo de capacidades operativas por lo general orientada a los trabajadores vinculados a la producción.

Capacitación empresarial, que en el marco de los servicios de desarrollo empresarial (SDE) están vinculados al desarrollo de capacidades de gestión en las áreas de: mercadeo, finanzas, administración o producción.

Productividad, se define como la relación producto/insumo impactando en la reducción de los costos de producción. Los dos factores de productividad son: Trabajo y Capital.

- Productividad de la mano de obra, se define a través de la relación:
- Número de mano de obra por producción.
- Número de horas o jornales por producto.
- Empleabilidad en diversos puestos o sectores de la producción.

Rentabilidad. Se consideran como elementos de rentabilidad: Utilidad neta, patrimonio e inversión, expresado en ingresos. En esta investigación se utilizara la variable ingresos como medición de renta, siendo esta variable analizada desde:

- Mejora de ingresos o salario en el trabajador.
- Mejora de ingresos en la microempresa.
- Mejora de ingresos del conductor o propietario.

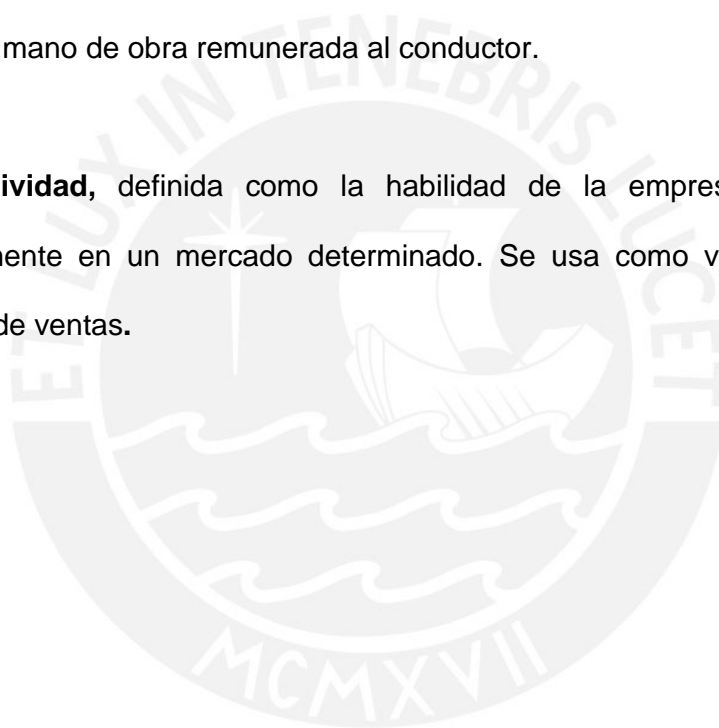
Relación capacitación, productividad e ingresos. La capacitación es un SDE dirigido al desarrollo de conocimientos y capacidades (habilidades y destrezas) del conductor y/o trabajadores de la MYPE, lo que le permite contar con recursos humanos calificados o capaces de gestionar y operar eficientemente en los procesos de producción. Por ello se considera a la capacitación como uno de los principales factores determinantes del incremento de la productividad. Asimismo, el incremento de la productividad es

uno de los factores de la rentabilidad y por ende de mejorar los ingresos en la MYPE, a nivel de los conductores y trabajadores.

Conductor, es el dueño o propietario de una MYPE.

Trabajadores, se considera a toda aquella persona sea hombre o mujer que brinda su mano de obra remunerada al conductor.

Competitividad, definida como la habilidad de la empresa para operar rentablemente en un mercado determinado. Se usa como variable proxy el volumen de ventas.



CAPÍTULO IV

EL CASO DE LA MYPE DEL SECTOR MADERERO EN EL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR

Los resultados presentados en este capítulo se basan en la información recogida mediante una encuesta aplicada aleatoriamente a 73 empresas MYPE del sector maderero del distrito de Villa El Salvador de la provincia de Lima, las cuales estaban registradas en el Registro Nacional de Micro y Pequeñas Empresas- REMYPE del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y ubicadas en el Parque Industrial de Villa El Salvador⁴¹. Este grupo estuvo constituido por 55 microempresas y 18 pequeñas empresas.

En primer lugar se describen las principales características de la MYPE maderera del Parque Industrial de Villa El Salvador, así como la problemática que enfrenta. En segundo lugar, se exploran los principales resultados referidos a capacitación, productividad y competitividad. Finalmente se analiza la percepción de los empresarios respecto a diversas variables que pueden influir en la competitividad de las empresas del sector.

4.1 Caracterización de la MYPE del Sector Maderero en el Distrito de Villa El Salvador- Parque Industrial

⁴¹ La encuesta se aplicó en el año 2011, en el desarrollo de esta investigación.

El sector maderero del Parque Industrial de Villa El Salvador responde por el 29.8% de la actividad productiva del Parque Industrial⁴². Es uno de los principales conglomerados del Parque Industrial, seguido por metalmecánica (29.5%), confección de prendas de vestir (12.4%) y calzado (11.1%) y artesanía (9%)⁴³. Las actividades económicas a nivel de CIU consideradas en el sector son: aserrado y acepilladura de madera; fabricación de hojas de madera para enchapado; fabricación de tableros contrachapado laminado; fabricación de muebles; fabricación de otros productos de madera, corcho, paja y material trenzable; fabricación de partes piezas de carpintería para edificios y construcción; fabricación de pasta de madera, papel y cartón; y fabricación de recipientes de madera; concentrándose la producción en la fabricación de muebles (81.88%), como se muestra en el cuadro No 4:

Cuadro No 4
Sector maderero según CIU- Parque Industrial Villa El Salvador

CIU	PORCENTAJE
Aserrado y acepilladura de madera	2,65
Fabricación de hojas de madera para enchapado; fabricación de tableros contrachapados laminado	0,79
Fabricación de muebles	81,88
Fabricación de otros productos de madera, corcho, paja y material trenzable	8,86
Fabricación de partes piezas de carpintería, para edificios y construcción	5,29
Fabricación de pasta de madera, papel y cartón	0,13
Fabricación de recipientes de madera	0,40
TOTAL	100,00

Fuente: Dirección General de Estudios Económicos, Evaluación y Competitividad Territorial. PRODUCE (2014).

⁴² De acuerdo a los datos del proyecto “Promoción para el Desarrollo de las actividades productivas comerciales del Parque Industrial de VES”, febrero 2007- PROPOLI

⁴³ De acuerdo a los datos del proyecto “Promoción para el Desarrollo de las actividades productivas comerciales del Parque Industrial de VES”, febrero 2007- PROPOLI

El sector está constituido mayoritariamente por unidades productivas que por su tamaño son principalmente microempresas (que emplean hasta diez trabajadores), las cuales representan el 90.3% de las unidades productivas. El 9.3% son pequeñas empresas (que emplean hasta 100 trabajadores) y el 0.1% por la gran empresa (emplean más de 100 trabajadores)⁴⁴. Los conductores de las unidades productivas son principalmente hombres (73%) y el 23% son mujeres⁴⁵. Las ventas se dirigen principalmente al mercado interno, la venta directa de muebles representa más del 60% de la actividad comercial, seguida por la venta a minoristas o mayoristas. La venta al exterior no es significativa, es mínima⁴⁶.

De acuerdo a un estudio realizado por el Ministerio de la Producción (Marzo 2014), el sector maderero del Parque Industrial de Villa El Salvador presenta la siguiente problemática:

Cuadro No 5
Problemática de la MYPE maderera – Parque Industrial Villa El Salvador

Aspecto	Problemática identificada
Desarrollo Productivo	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa innovación en el proceso productivo • Limitada capacidad para producir en serie • Escasez de mano de obra calificada. Alta rotación del personal • La materia prima se comercializa húmeda, mermando la calidad del producto final • Producción de muebles no estandarizada (mínimo control de calidad) • Mínimo diseño y desarrollo de producto, poco valor

⁴⁴ De acuerdo a estimados de la SUNAT al 2012. Solo considera empresas formales.

⁴⁵ De acuerdo a estimados de la SUNAT al 2012. Solo considera empresas formales

⁴⁶ De acuerdo al documento “Situación de la Industria Maderera en Lima Sur”. DESCO 2008.

	<p>agregado</p> <ul style="list-style-type: none"> • La oferta local de capacitación técnico productiva no necesariamente se ajusta a las necesidades de las empresas del sector • Mínima planificación y organización de la producción
Empresarialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Empresarios con resistencia a la innovación • Informalidad laboral de las MYPE • Mínima implementación de estándares de seguridad en los talleres • Informalidad Contable y tributaria • Dificultad para acceder a financiamiento • Limitada Gestión de los empresarios
Visibilidad y acceso a mercados	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa información de prospectiva comercial para nuevos mercados • Escasa participación en ferias y ruedas de negocios • No cuentan con herramientas de marketing para el negocio (catálogos, pagina web, otros) • Alto nivel de incumplimiento en los tiempos de entrega del producto⁴⁷.

Fuente: Diagnóstico situacional del conglomerado productivo de madera en Villa El Salvador para la propuesta de la estrategia de intervención multisectorial. Dirección General de Desarrollo Productivo- Dirección de Desarrollo Productivo – Ministerio de la Producción, marzo 2014. Documento de Trabajo.

4.2 Análisis de la muestra de micro y pequeñas empresas estudiadas

4.2.1 Perfil del empresario según sexo, edad, años de actividad, educación e ingreso mensual.

Siete de cada 10 conductores de las unidades productivas estudiadas son hombres, mientras que sólo tres de cada 10 son mujeres; teniendo la mayoría (58.7%) de ellos entre 30 y 45 años de edad, seguido por el grupo de más de 45 años de edad con un 32.4% y el resto (8.9%) menores de 30 años,

⁴⁷ Se estima que en Lima Sur, el 65% de la MYPE no entrega los pedidos a tiempo.

siendo esta distribución similar entre el grupo de conductores de micro y pequeña empresas, como puede observarse en la Tabla 1.

Tabla No 1
Distribución de los conductores de las MYPE del distrito de Villa el Salvador – VES según sexo, edad, ingreso promedio y años de trabajo en la actividad (Junio 2011)

Criterios	Tamaño de empresa					
	Micro Empresa	(%)	Pequeña Empresa	(%)	Total	(%)
Total	161	100.0%	18	100.0%	179	100.0%
Por Sexo						
Masculino	114	70.8%	14	77.8%	128	71.5%
Femenino	47	29.2%	4	22.2%	51	28.5%
Por Grupos de edad						
Hasta 29 años	12	7.5%	4	22.2%	16	8.9%
30 - 45 años	96	59.6%	9	50.0%	105	58.7%
Más 45 años	53	32.9%	5	27.8%	58	32.4%
Ingreso mensual promedio (nuevos soles)	1,717.6		3,169.4		1,863.6	
Años promedio de trabajo en la actividad	16.4		15.5		16.3	

Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (VES) (Junio, 2011)

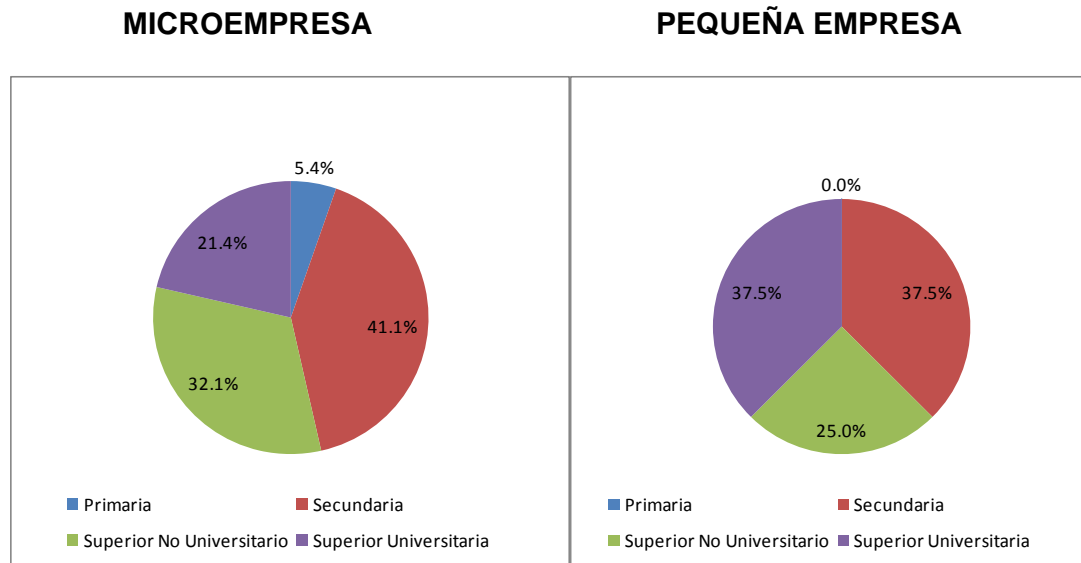
Elaboración: Propia

Los conductores de las MYPE tienen en promedio más de 15 años de trabajo en la actividad, siendo su ingreso mensual promedio de S/. 1.863.60 nuevos soles, encontrándose una diferencia importante en el monto de ingresos entre los conductores de la micro respecto a los de la pequeña empresa. Así se tiene que el ingreso mensual del conductor de la

microempresa es solo el 54% del ingreso mensual que obtienen los conductores en la pequeña empresa, como se aprecia en la Tabla 1.

En el Gráfico No 6 podemos observar el nivel de instrucción de los conductores de la MYPE maderera de VES. La mayoría de los empresarios tienen formación superior universitaria o no universitaria (53.5% en las microempresas y 62.5% en las pequeñas empresas), siendo mayor el porcentaje de conductores con educación superior universitaria en la pequeña empresa que en la microempresa (37.5% vs 21.4%), mientras que en la formación superior técnica están más representados los empresarios de la microempresa que de la pequeña empresa (32.1% y 25.0% respectivamente). Los empresarios con educación secundaria tienen mayor representación en la microempresa (41.1%) que en la pequeña empresa (37.5%). Sólo en la microempresa se encontró empresarios con educación primaria.

Gráfico No 6
Nivel de instrucción de los conductores de la MYPE Maderera- VES en términos porcentuales y por tamaño de empresa



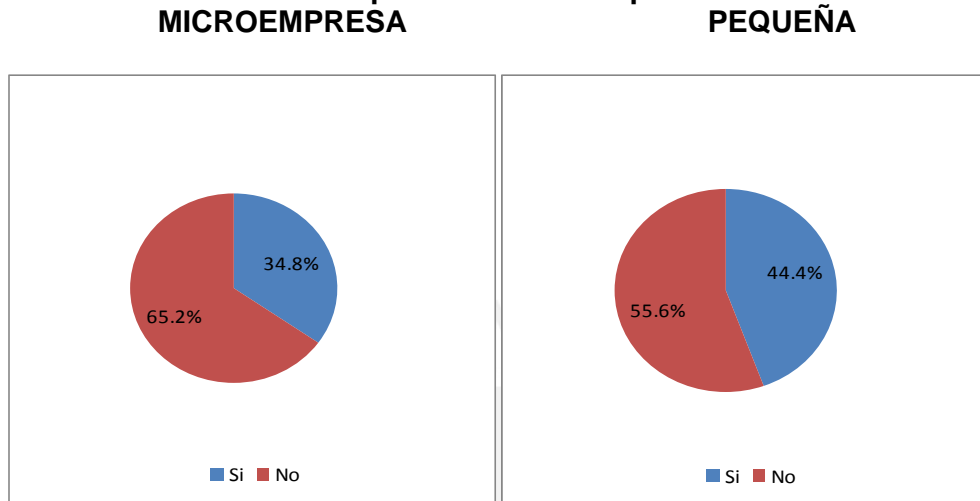
Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011) Elaboración: Propia

4.2.2 Capacitación⁴⁸ de los conductores y trabajadores en las MYPE

Al explorar el porcentaje de conductores que han recibido algún tipo de capacitación, encontramos que la mayoría no ha recibido algún tipo de capacitación en los últimos tres años. Solo el 34.8% de los conductores de las microempresas y el 44.4% de los conductores de pequeñas empresa recibieron algún tipo de capacitación.

⁴⁸ Se refiere a la capacitación para el trabajo, independientemente del grado de instrucción alcanzado

Gráfico No 7
Porcentaje de los conductores en las MYPE - VES que se han capacitado por tamaño de empresa

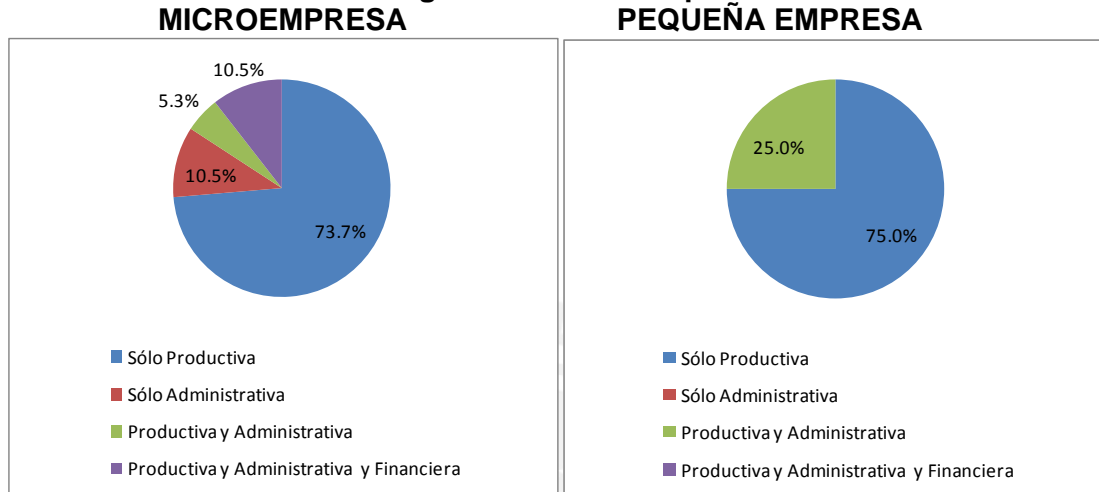


Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011) Elaboración: Propia

Con respecto al tipo de capacitación recibida, se encuentra que esta fue principalmente en temas productivos (73.7% en la microempresa y 75% en la pequeña) y en menor medida administrativa o financiera. En el caso de la microempresa, el 10.5% de los conductores recibió capacitación en temas administrativos; 5% en temas productivos y administrativos, y el 10.5% tuvieron una capacitación más completa, con temas productivos, administrativos y financieros.

En el caso de la pequeña empresa, el 25% de empresarios recibieron capacitación productiva y administrativa. Ver Gráfico N° 8.

Gráfico 8
Tipo de capacitación recibida por los conductores de la MYPE Maderera - VES según tamaño de empresa

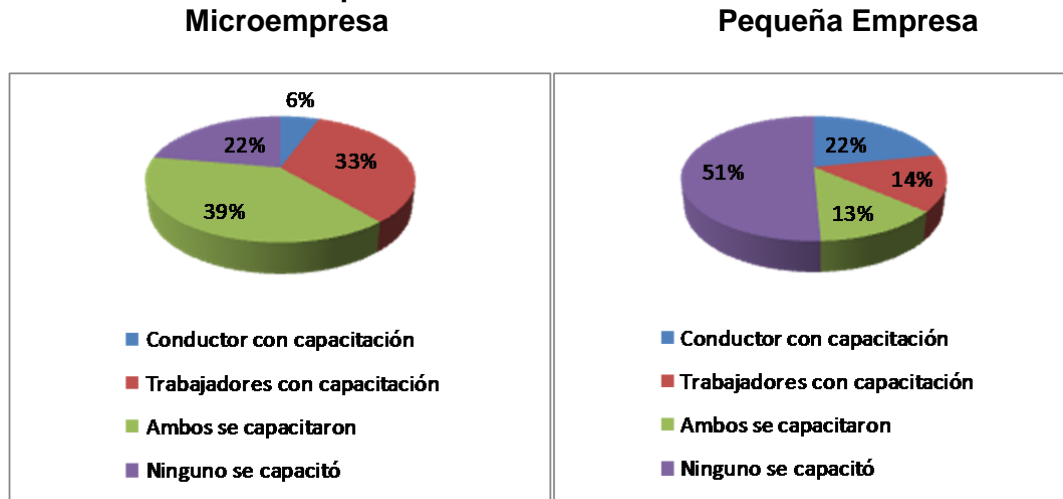


Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011) Elaboración: Propia

Al considerar la PEA compuesta por los conductores y trabajadores de las unidades empresariales, se observa que en la microempresa, el 78% de la PEA recibió algún tipo de capacitación, mientras que en la pequeña empresa, solo el 49% de la PEA recibió algún tipo de capacitación.

Sin embargo en la pequeña empresa es mayor el grupo de los conductores capacitados que en la microempresa (22% versus el 6% respectivamente), mientras que en la microempresa es mayor el grupo de trabajadores capacitados en comparación con la pequeña empresa (33% vs 14% respectivamente). Ver Gráfico N° 9.

Gráfico No 9
Conductores y trabajadores capacitados en la microempresa y pequeña empresa del sector maderero VES



Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011) Elaboración: Propia

4.2.3 Volumen de ventas, competitividad y capacitación

El análisis de la competitividad de las MYPE del sector objeto de estudio se ha realizado sobre la base de la información obtenida con relación al volumen de ventas⁴⁹. También se analizan algunos mecanismos que los conductores de la MYPE utilizan para incrementar la productividad empresarial, así como la percepción con respecto a los factores que consideran influyen sobre la competitividad del sector.

En el Gráfico N° 10, en relación al volumen promedio de ventas, se observa que las pequeñas empresas que contaban con *Conductores* y

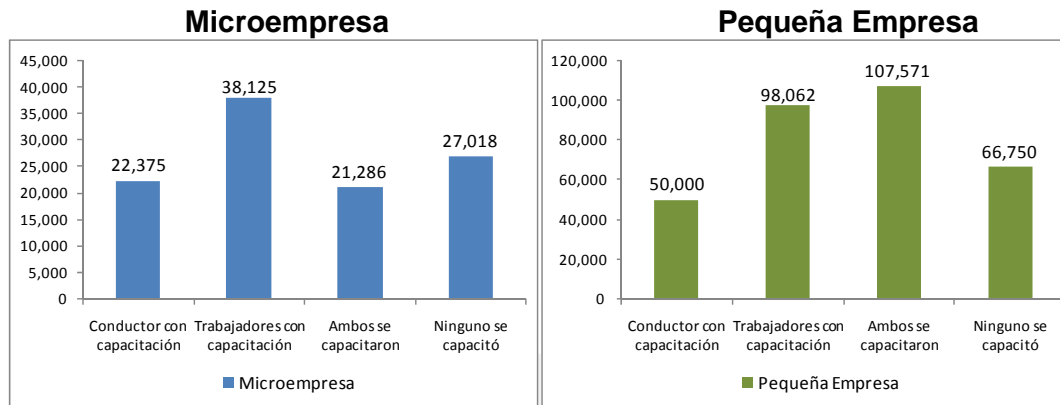
⁴⁹ Tomamos como variable proxy para aproximarnos a la competitividad de la MYPE al volumen de ventas mensuales

Trabajadores capacitados obtuvieron los mayores niveles de ventas mensuales en promedio, obteniendo un 61% más de ventas mensuales que aquellas que no contaban con conductores ni trabajadores capacitados (S/ 107,571 en promedio vs s/ 66,750 respectivamente). La pequeñas empresas que contaban sólo con trabajadores capacitados obtuvieron un 46.9% más de ventas que aquellas unidades que no contaban con conductores o trabajadores capacitados.

Por el lado de las microempresas, se observa que los mayores niveles de venta promedio se obtuvieron en los casos en donde la empresa presentaba *Trabajadores con Capacitación*, quienes obtuvieron en promedio un 41.1% más de ingreso mensual que aquellas microempresas que no tenían conductores ni trabajadores capacitados (S/ 38,125 vs S/ 27,018 respectivamente)

Del análisis anterior se deduce que la capacitación en el sector MYPE maderero de Villa El Salvador está asociada con mayores niveles de venta, y por ende, con la mayor competitividad de las mismas. Tanto a nivel de micro como a nivel de pequeña empresa, se destaca la importancia de contar con trabajadores capacitados para obtener mayores niveles de competitividad, aparentemente su efecto es mayor que el efecto de la capacitación dirigida solo a los conductores. Ver Gráfico N° 10.

Gráfico No 10
Ventas promedio de las MYPE ubicadas en VES (Según los niveles de capacitación en el 2007)



Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011) Elaboración: Propia

En cuanto al fomento a la productividad se consideraron aspectos tales como:

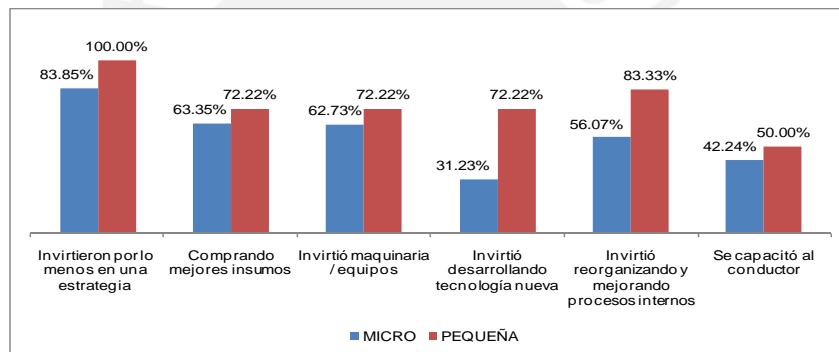
i) estrategias adoptadas, ii) inversión en tecnología nueva, e iii) incentivo a los trabajadores.

i) Adopción de estrategias para promover la productividad.

Con respecto a la adopción de estrategias para promover la productividad, en el 84% de los casos, las microempresarios reconocieron haber invertido en por lo menos una de las siguientes estrategias: 1) compra de mejores insumos; 2) inversión en maquinaria o equipos; 3) inversión en nuevas tecnologías; 4) reorganización de procesos; 5) capacitación del conductor. Mientras que en el caso de las pequeñas empresas todas (100%) señalaron haber adoptado por lo menos una estrategia de las mencionadas para promover la competitividad.

Asimismo, en el grupo de microempresas, el mayor porcentaje de estrategias adoptadas estuvieron relacionadas con la compra de mejores insumos (63.35%), reorganización y mejora de procesos internos (56.07%) y, en menor medida, con estrategias la capacitación del conductor (42.24%) y el desarrollo de nueva tecnología (31.23%).

Gráfico No 11
Estrategias adoptadas por las MYPE ubicadas en VES para el fomento de la productividad



Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011)

Elaboración: Propia

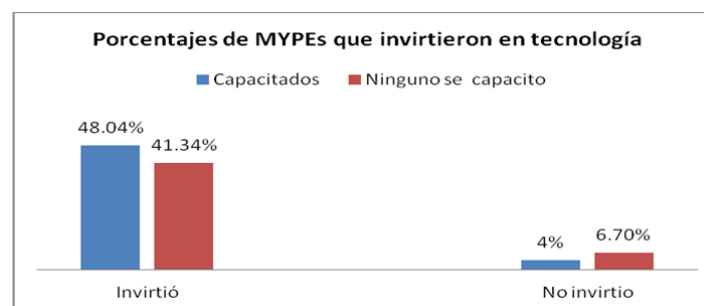
Mientras que, en la pequeña empresa, la mayoría adoptaron estrategias relacionadas con la reorganización y mejora de procesos internos (83.33%), seguido de la compra de maquinaria y equipos (72.22%), compra de mejores insumos y el desarrollo de nueva tecnología (72.22%), y en menor proporción, aquellas que adoptaron estrategias enfocadas en la capacitación del conductor (50%), similar a la microempresa. Ver Gráfico No 11.

De ello podemos concluir que cuando se trata de estrategias para promover la productividad en su empresa, son las pequeñas empresas las que priorizan la capacitación del conductor en comparación de las microempresas.

ii) Inversiones en nuevas tecnologías.

Otro factor importante del fomento de la productividad son las inversiones en nuevas tecnologías. Se exploraron los siguientes factores: 1) contratación de personal especializado; 2) inversión en computadoras e internet; 3) desarrollo de nueva tecnología; 4) adaptación de tecnologías existentes a las necesidades de la empresa; 5) reorganizando y mejorando procesos internos; 6) mejorando o desarrollando nuevos productos. Así se tiene que el 89.38% de las MYPE, con o sin conductores y/o trabajadores capacitados, han invertido en nuevas tecnologías, frente a un 10.7% que no lo hizo (Ver Gráfico No 12).

Gráfico 12
Porcentaje de las MYPE maderera ubicadas en VES que invirtieron en nueva tecnología



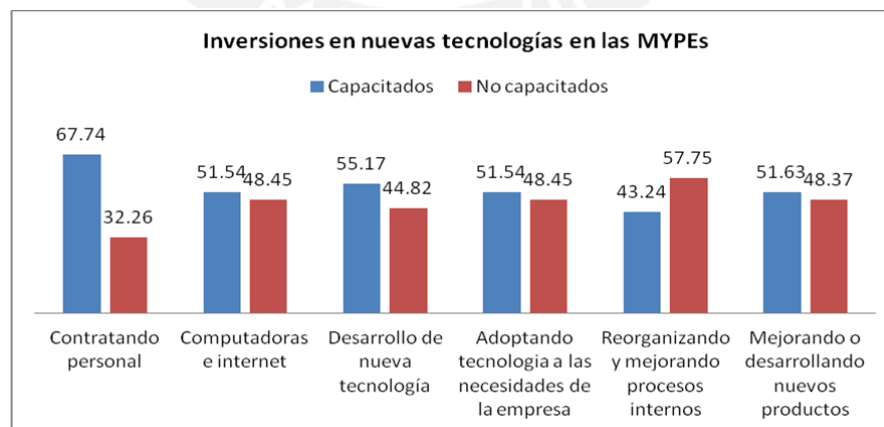
Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011)

Elaboración: Propia

Si bien, nueve de cada diez empresas han invertido en por lo menos una nueva tecnología, se observa (en el caso de empresas con conductores y/o trabajadores capacitados) que dichas inversiones se han orientado a: Contratación de personal especializado (67.74%), desarrollo de nuevas tecnologías (55.17%), comprando computadoras e internet y adaptando tecnologías a las necesidades de la empresa (51.54%).

Mientras que en las empresas en las que ninguno se capacitó, las inversiones se canalizaron hacia la reorganización y mejora de los procesos internos (57.8%). En el Gráfico 13, se muestra los comportamientos con respecto a los diferentes factores considerados en la inversión en nuevas tecnologías.

Gráfico No 13
Inversiones de las MYPE ubicadas en VES, en nuevas tecnologías según nivel de capacitación

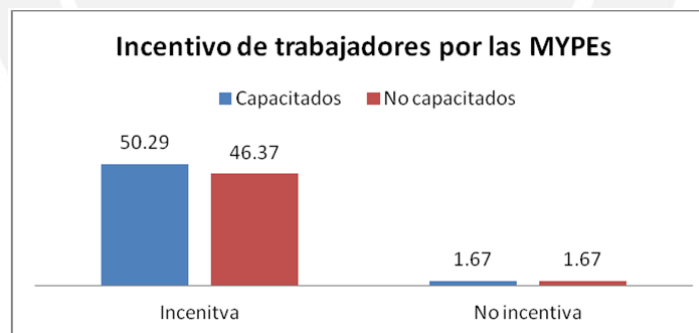


Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011)
Elaboración: Propia

iii) Incentivo a los trabajadores de la empresa.

En este acápite se exploraron los siguientes incentivos: 1) oferta de capacitación; 2) promoviendo su participación en el diálogo con la empresa; y 3) mediante premios/bonificaciones por productividad. Casi la totalidad de las MYPE implementan algún tipo de incentivo a los trabajadores como un factor de fomento de la productividad dentro de la empresa, independiente del nivel de capacitación. Sin embargo, se observa una diferencia a favor de las MYPE con conductores y/o trabajadores capacitados como se puede observar en el Gráfico No 14.

Gráfico No 14
Porcentaje de las MYPE ubicadas en VES que incentivan a sus trabajadores para fomentar la productividad



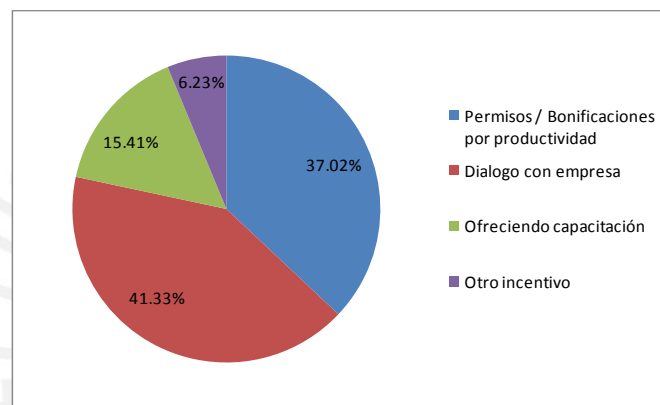
Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011)
Elaboración: Propia

Tal como se observa en el Gráfico No 15, del total de las MYPE que implementaron incentivos, se observó que 4 de cada 10 empresas lo hace promoviendo la participación en el diálogo con la empresa, y 3 de cada 10 los

hace otorgando permisos o bonificaciones por productividad. Casi 2 de cada 10 incentiva mediante capacitación a sus trabajadores.

Gráfico No 15

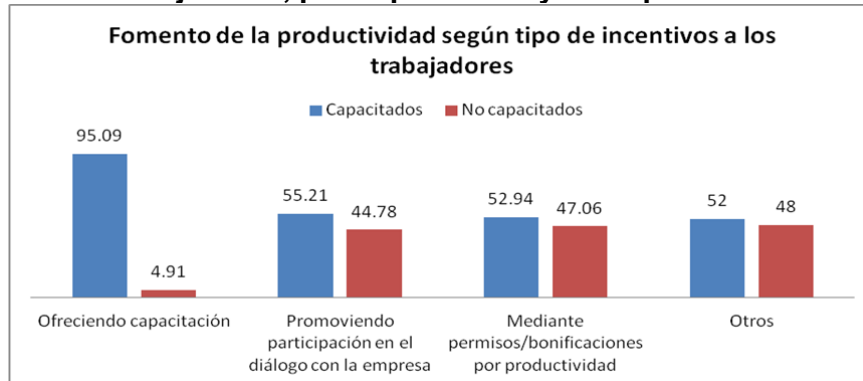
Porcentaje de las MYPE ubicadas en VES que incentivan a sus trabajadores, según tipo para fomentar la productividad



*Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011)
Elaboración: Propia*

Teniendo en cuenta, el grupo de empresas que tienen conductores y/o trabajadores capacitados frente los que no tienen ninguno capacitado, se ha observado una diferencia importante con respecto a la capacitación como incentivo. Así se tiene que del total de empresas que dan incentivo de capacitación, el 95,09% son empresas con conductores y/o trabajadores capacitados. Con respecto a los otros tipos de incentivo a los trabajadores se encuentran también que los porcentajes más altos favorecen a las empresas con conductores y/o trabajadores capacitados. (Ver Gráfico No 16).

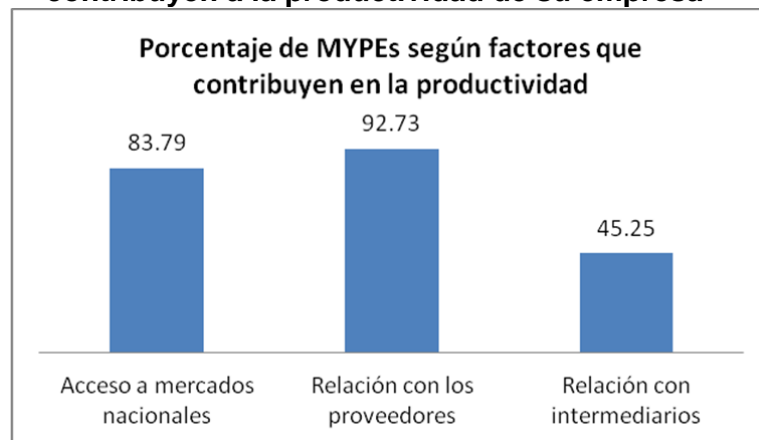
Gráfico No 16
Porcentaje de las MYPE ubicadas en VES que incentivan a sus trabajadores, por capacitados y no capacitados



Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011)
Elaboración: Propia

Con respecto a los factores que influyen positiva o negativamente en la productividad de sus empresas, el 92.73% de ellas manifiesta que el principal factor que afecta positivamente es la relación con los proveedores, el 83.79% el acceso a mercados nacionales y sólo el 45.25% la relación con los intermediarios, de acuerdo se aprecia en el Gráfico No 17

Gráfico No 17
Porcentaje de las MYPE ubicadas en VES que según factores positivos contribuyen a la productividad de su empresa



Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011) *Elaboración: Propia*

- **Percepción de los conductores con respecto a un grupo factores que afectan la competitividad de la MYPE maderera**

Por otro lado, la investigación también explora la percepción de los conductores con respecto a un grupo de factores que afectan la competitividad de la MYPE, dichos factores guardan concordancia con aquellos identificados en la sección 2.1 del marco teórico, de acuerdo a los enfoques de la Competitividad Sistémica de Esser, y el enfoque de Desarrollo Empresarial Sostenible de la OIT.

Al explorar variables a nivel **MACRO**, se encuentra que los cambios en la economía nacional e internacional son percibidos como asociados a las ventas y por ende en la competitividad de las microempresas de manera directa. Ello puede deberse a que las microempresas dirigen su producto principalmente al mercado interno. Mientras que en la pequeña empresa el efecto no es muy claro.

A nivel **MESO**, se encuentra que de acuerdo con la percepción de los conductores, tanto la acción del Estado como de las organizaciones no Estatales no ha tenido ningún efecto sobre la competitividad. Ello puede reflejar que este sector no se ha beneficiado de políticas sectoriales en los últimos años, tendientes a mejorar la competitividad de las microempresas en Lima Metropolitana, ni por el gobierno central ni por el municipio distrital. La CITE tampoco ha tenido impacto desde el punto de vista de los empresarios.

Tabla No 2
Percepción de los conductores del sector maderero de Villa El Salvador
A nivel MACRO y MESO

NIVEL DE ANALISIS	FACTORES	MICRO EMPRESA 2-10 trabajadores	PEQUEÑA EMPRESA 11 a más trabajadores	MYPE
MACRO	<i>Cambios en la Economía Nacional e Internacional</i>			
	Adverso mucho	3%	7.7%	11,5%
	Adverso poco	6%	30.8%	34,5%
	Le es indiferente	12%	30.8%	19,5%
	Favorable Mucho	61%	23.1%	23,0%
	Favorable poco	18%	7.7%	11,5%
MESO	<i>Acción del Estado</i>			
	Adverso mucho	3%	0%	2,7%
	Adverso poco	18%	0%	15,9%
	Le es indiferente	64%	84%	66,4%
	Favorable Mucho	6%	15.4%	7,1%
	Favorable poco	9%	0%	8,0%
		100%	100%	100,0%
MESO	<i>Acción de Organizaciones no Estatales</i>			
	Adverso poco	6%	7.7%	6,2%
	Le es indiferente	94%	92.3%	93,8%
		100%	100%	100,0%

Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE,
Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011)

Elaboración: Propia

Al respecto, los expertos nacionales entrevistados⁵⁰ (Villarán, Mifflin y Gutiérrez) manifiestan que si bien existe un entorno jurídico favorable para el desarrollo de las MYPE, consideraron que durante el Gobierno del Presidente Alan García, se generó un “retroceso” en la atención a las MYPE, debido a la falta de una voluntad política de atención a dicho sector, orientada principalmente hacia la gran empresa e inversiones. Se considera una

⁵⁰ En los anexos 1, 2 y 3 se presenta la relación de expertos entrevistados y la guía de preguntas realizada

involución en la promoción de un mercado de servicio, la centralización de la administración de los programas, iniciado en la fusión de los programas por Mi Empresa, desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y que luego, a partir del 2009 se transfiere al Ministerio de la Producción⁵¹, creándose el Viceministerio de MYPE e Industria. Esta situación restringe las perspectivas de un mercado de desarrollo de servicios empresariales y tecnológicos sostenidos para las MYPE.

En este contexto, sugieren la necesidad de retomar la voluntad política explícita de fortalecimiento a las MYPE, a través de una Agencia de Promoción público-privado, con la construcción de estrategias diferenciadas de intervención, sin exclusión. Desde el Estado no se puede escoger la "crema innata". Se debe atender a todos de manera diferenciada. En consecuencia, los programas de primer piso deben multiplicarse.

Con respecto al nivel **MICRO**, se exploró la percepción de los conductores con respecto a variables que afectan la competitividad desde la demanda y desde la oferta, siguiendo lo planteado por Padilla y Juárez (2006) (Tabla No 3)

⁵¹ Mediante Ley N° 29271 del 22 de Octubre de 2008 se transfiere del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las funciones de micro y pequeña empresa y se le añade la competencia en materia de promoción y desarrollo de cooperativas.

Los resultados muestran que los conductores perciben que cambios en la demanda y en el precio del producto favorece las ventas y la competitividad de las empresas.

Con respecto a las variables que afectan la oferta, según la percepción de los empresarios MYPE, el nivel de inversiones, los cambios en la calidad del producto, los cambios en los insumos utilizados, y los cambios en la calidad de los trabajadores han tenido un efecto positivo en el incremento de su competitividad, independientemente del tamaño de la empresa.

Sin embargo, el efecto positivo de la capacitación no es percibido por los microempresarios, pero si por los pequeños empresarios, a pesar de que el Gráfico No 10 nos mostró que las unidades económicas que tenían trabajadores capacitados obtenían mayores ingresos que las unidades económicas que no tenían trabajadores capacitados.

Tabla No 3
Percepción de los conductores del sector maderero de Villa El Salvador
A nivel MICRO

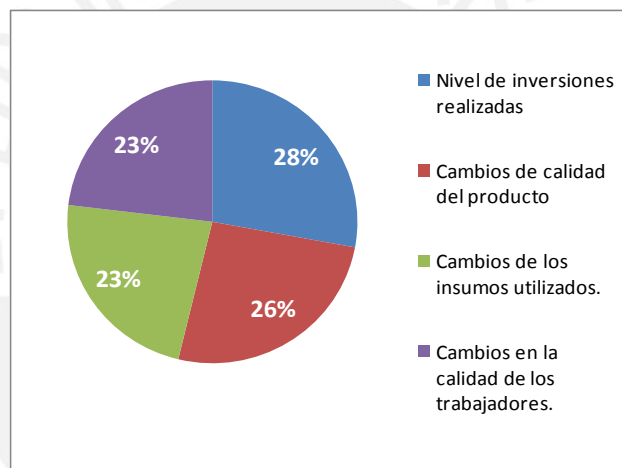
NIVEL DE ANALISIS	FACTORES	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MYPE
MICRO DEMANDA	Cambios del precio del producto			
	Adverso mucho	9%	0%	8,0%
	Adverso poco	26%	23.1%	25,7%
	Le es indiferente	23%	30.8%	23,9%
	Favorable Mucho	39%	46.2%	39,8%
Favorable poco	3%	0%	2,7%	
		100%	100%	100,0%
MICRO DEMANDA	Cambios en la demanda de los productos			
	Adverso mucho	18%	0%	15,9%
	Adverso poco	23%	38.5%	24,8%
	Le es indiferente	9%	0%	8,0%
	Favorable Mucho	50%	53.8%	50,4%
Favorable poco	0%	7.7%	0,9%	
		100%	100%	100,0%
MICRO OFERTA	Nivel de inversiones realizadas			
	Adverso mucho	3%	0%	2,7%
	Adverso poco	6%	0%	5,3%
	Le es indiferente	12%	23.1%	13,3%
	Favorable Mucho	61%	69.2%	61,9%
Favorable poco	18%	7.7%	16,8%	
		100%	100%	100,0%
MICRO OFERTA	Cambios en la calidad del producto			
	Adverso poco	3%	15.4%	4,4%
	Le es indiferente	20%	15.4%	19,5%
	Favorable Mucho	59%	46.2%	57,5%
Favorable poco	18%	23.1%	18,6%	
		100%	100%	100,0%
MICRO OFERTA	Cambios en los insumos utilizados			
	Adverso poco	6%	0,0%	5,3%
	Le es indiferente	35%	30,8%	34,5%
	Favorable Mucho	53%	38,5%	51,3%
Favorable poco	6%	30,8%	8,8%	
		100%	100,0%	100,0%
MICRO OFERTA	Cambios en la calidad de los trabajadores			
	Adverso Mucho	3,0%	7,7%	3,5%
	Adverso Poco	3,0%	15,4%	4,4%
	Le es indiferente	23,0%	15,4%	22,1%
	Favorable Mucho	53,0%	38,5%	51,3%
Favorable Poco	18,0%	23,1%	18,6%	
		100,0%	100,0%	100,0%
MICRO OFERTA	Capacitación laboral específica			
	Adverso Poco	3,0%	0,0%	2,7%
	Le es indiferente	56,0%	38,5%	54,0%
	Favorable Mucho	12,0%	38,5%	15,0%
Favorable Poco	29,0%	23,1%	28,3%	
		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011)

Elaboración: Propia

Los conductores de la MYPE maderera de Villa El Salvador perciben como más importantes los cambios en el nivel inversiones (28%), seguidos por los cambios en la calidad del producto (26%), cambios en los insumos utilizados (23%) y cambios en la calidad de los trabajadores (23%). Estos factores inciden en una competitividad sostenible. Ver Gráfico 18.

Gráfico No 18
Factores que favorecieron el aumento de las ventas de las MYPE
ubicadas en VES



Fuente: Encuesta sobre la política de capacitación en la MYPE, Parque Industrial Villa El Salvador (Junio, 2011)

Elaboración: Propia

CAPÍTULO V

DISCUSION DE OBJETIVOS E HIPÓTESIS PLANTEADOS

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Análisis del efecto de la capacitación sobre la competitividad de la MYPE del sector madera de VES.	1. Identificar si a MAYOR capacitación, MAYOR incremento de ingresos del conductor.
	2. Analizar los tipos de capacitación que acceden los trabajadores y conductores.
	3. Analizar los factores que influyen sobre la competitividad del sector madera de VES.
	4. Proponer lineamientos de política y estrategias de capacitación que mejore la competitividad de la MYPE.

HIPÓTESIS
a) La competitividad de las empresas del sector madera de VES está asociada a variables de la Oferta Productiva - OP, mejoras en la OP (calidad de los insumos, nueva tecnología, capacitación), llevarán a incrementos de la competitividad.
b) Relación positiva entre capacitación y competitividad en la MYPE maderera, sin embargo la importancia de la capacitación puede ser percibida a mayor tamaño de la empresa.
c) Una política de capacitación dirigida a la MYPE, debería considerar un conjunto de elementos: Tipos de habilidades a desarrollar, entorno, participación de los tres niveles de gobierno, sector privado, MYPE.

Para lograr los objetivos planteados, se ha aplicado una encuesta a 73 micro y pequeños empresarios del sector maderero de VES en junio del 2011, que incluye preguntas sobre capacitación y competitividad entre otras⁵². Para acercarnos a la variable competitividad empresarial⁵³ se ha utilizado la variable ventas de las empresas⁵⁴ y en algunos casos productividad.

⁵² La ficha de la encuesta se encuentra en el Anexo 5. La ficha técnica se puede apreciar en el Anexo 4.

⁵³ La discusión teórica sobre competitividad se puede encontrar en la sección 2.1.2 de la tesis.

⁵⁴ Como expresado en la página 33 de la tesis.

El estudio muestra que casi el 35% de los conductores de las microempresas y 44% de los conductores de las pequeñas empresas madereras de VES al 2011 recibieron algún tipo de capacitación (Ver gráfico N° 7, página 78). Y esta capacitación fue principalmente en temas productivos (Ver gráfico N° 8, página 79), es decir sobre el proceso productivo (más del 70% de los conductores capacitados respondieron que habían recibido alguna capacitación en ese tema).

Al considerar a los conductores y trabajadores de las unidades empresariales, se encuentra que en la microempresa, el 78% de la PEA recibió algún tipo de capacitación, mientras que en la pequeña empresa, sólo el 49% de la PEA recibió algún tipo de capacitación (Ver gráfico N° 9, página 80).

Con respecto a la relación entre capacitación y competitividad empresarial, el estudio encuentra que las pequeñas empresas que contaban con conductores y trabajadores capacitados obtuvieron los mayores niveles de ventas mensuales en promedio, obteniendo un 61% de ventas más que aquellas unidades productivas que no contaban con conductores ni trabajadores capacitados. Además las pequeñas empresas que tenían sólo trabajadores capacitados obtuvieron un 46.9% más que aquellas unidades productivas donde su PEA no tenía ningún tipo de capacitación. Ello demuestra que la capacitación contribuye positivamente en la competitividad empresarial de las empresas del sector maderero, más aún cuando tanto trabajadores y conductores están capacitados. (Ver gráfico N° 10, página 82).

Sin embargo el efecto positivo de la capacitación no es percibido por los empresarios de la microempresa, pero si por empresarios de la pequeña empresa, a pesar de que el estudio encuentra que aquellas unidades que cuentan con trabajadores capacitados obtienen mayores ingresos que las unidades económicas que no tenían trabajadores capacitados (Ver gráfico N° 10, página 82).

Estos hallazgos muestran que no basta con que el sector cuente con conductores capacitados, sino que es muy importante capacitar a los trabajadores, y esto debe ser considerado en las políticas y programas de capacitación que se propongan incidir sobre la competitividad. Ello nos permite afirmar que la capacitación influye positivamente sobre la competitividad empresarial, sin embargo el efecto es mayor a mayor tamaño de la empresa, corroborando de esta forma la segunda hipótesis planteada.

Ello va en la línea de lo expresado por Padilla y Juárez (2006), señalan que para que una empresa mantenga su competitividad en un entorno de continuos cambios en preferencias y tecnologías, se necesitan trabajadores capaces de cambiar e innovar rápidamente.⁵⁵

Es importante destacar, que la capacitación es una de las principales herramientas de los Servicios de Desarrollo Empresarial – SDE y por ende una

⁵⁵ Como expresado en la página 45 de la tesis.

forma de contribuir a mejorar las condiciones de competitividad empresarial desde el lado de la oferta.⁵⁶

Por otro lado, uno de los expertos internacionales entrevistados Jorge Dubrosky (2011), señaló que una mayor calificación de los trabajadores es esencial para un mejoramiento de la productividad, para un mejor conocimiento de los materiales e insumos con los cuales trabaja, para un mejor aprovechamiento de sus habilidades y para que la capacitación permita una mejora en el nivel individual del trabajador.⁵⁷

También el experto Philippe Vanhuynegem (2011) de la OIT, manifestó que la oferta de capacitación, cuyo objetivo sea mejorar la competitividad de las empresas debe incorporarse una oferta integral con acompañamiento, es decir incluir otros aspectos como el acceso al financiamiento, encadenamiento con medianas y grandes empresas, mejoramiento de la calidad de los productos (innovación) y articulación al mercado.⁵⁸

Con respecto a la primera hipótesis planteada, el estudio nos muestra que los empresarios de la MYPE del sector madera de VES, utilizan diversas estrategias complementarias a la capacitación en búsqueda de obtener mayores niveles de competitividad, tales como la compra de mejores insumos, la inversión en maquinaria y equipo, el desarrollo de nueva tecnología, la

⁵⁶ En razón a ello, en los acápite 2.1.4.1 y 2.1.4.2. de la tesis se desarrolla los Servicios de Desarrollo Empresarial – SDE a nivel internacional y local.

⁵⁷ Como expresado en la página 46 de la tesis.

⁵⁸ Como expresado en las páginas 58 y 59 de la tesis.

reorganización y mejora de procesos internos. Se encuentra que el 100% de las pequeñas empresas entrevistadas han adoptado por lo menos alguna de esas estrategias, sin embargo una de las limitaciones del estudio es que no es posible aislar el efecto de cada una de ellas sobre la competitividad (Ver gráfico N° 11, página 83).

La finalidad del estudio es que pueda contribuir precisamente a mejorar las políticas y/o programas de capacitación que se vienen desarrollando en el sector maderero de VES, acorde con la tercera hipótesis de la investigación. En este ámbito, el experto internacional Jorge Dubrosky (2011) sugiere que el diseño e implementación de una política de capacitación debería vincularse con otros servicios complementarios a las MYPE, por ejemplo con la oferta de financiamiento, con una oferta de instituciones de capacitación, a donde los empresarios puedan recurrir de acuerdo a su sector productivo, con el fomento de la asociatividad de las empresas, de ahí que el gobierno local juega un rol importante en la implementación de una política local y territorial, es más señala el experto que debería haber una prioridad en la contratación de las MYPE para determinadas actividades de los servicios que prestan⁵⁹.

Vanhuynegem (2011), señaló que la estrategia del Estado a nivel central debería implicar la generación de un programa nacional de transferencia y

⁵⁹ Como expresado en la página 47 de la tesis.

fortalecimiento de capacidades, a nivel regional y local para que se desarrollen los planes de desarrollo empresarial.⁶⁰

Asimismo, la evaluación de impacto sobre el proyecto BONOPYME, elaborado por Mario Arróspide y Miguel Jaramillo (2001) recomendó que la promoción del mercado de Servicios de Desarrollo Empresarial – SDE debiera incidir en mecanismos para lograr un mejoramiento continuo en la oferta de servicios, que genere una cultura de uso y pago por los mismos⁶¹, dado que generalmente los empresarios de la MYPE buscan un subsidio mayor, principalmente del Estado.

El profesor Genaro Sánchez Baraja de la UNAM, sostiene también que la contribución a las MYPE desde la capacitación está en poderlas asistir con un apoyo articulado y dinámico de los tres niveles de gobierno, las ONG's y la cooperación internacional, identificando las fallas de mercado para que a partir de ello se diseñen propuestas o lineamientos de política que les permita mejorar su desempeño y por ende ser más competitivas.⁶²

Entre las conclusiones y recomendaciones del estudio se destaca que una política de capacitación debería considerar un enfoque sistémico, donde se articulen los tres niveles de gobierno, se consideren diferentes estrategias y se focalice la intervención.

⁶⁰ Como expresado en la página 48 y 49 de la tesis.

⁶¹ Como expresado en la página 55 de la tesis.

⁶² Como expresado en la página 58 de la tesis.

Asimismo, a pesar de estar presente el CITE Madera, éste no ha logrado tener un posicionamiento entre los empresarios del sector madera, debido fundamentalmente a que no cuenta con lineamientos claros de apoyo al sector, si bien es cierto ofrece diversos servicios pero su participación es básicamente como una “empresa privada”, por ejemplo no ha desarrollado programas y/o proyectos que involucren tanto a conductores como trabajadores del sector madera de VES, conociéndose ahora que la capacitación de los trabajadores es fundamental para el incremento de la productividad y competitividad de las empresas.

El gobierno local, también no ha priorizado el fortalecimiento de capacidades de los empresarios, poniendo en primer orden la infraestructura como el mejoramiento de calles y veredas del distrito.

Se requiere que tanto el gobierno central y local aúnen esfuerzos para impulsar una política de capacitación tanto a conductores y trabajadores del sector madera acorde a las necesidades identificadas en ambos lados, considerando que podría ser el CITE Madera la instancia ejecutora de dicha política.

CAPÍTULO VI
CONSIDERACIONES PARA UNA POLITICA DE CAPACITACION DIRIGIDA A
LA MYPE DEL SECTOR MADERERA EN EL DISTRITO DE VILLA EL
SALVADOR

Las entrevistas realizadas, el marco teórico y el estudio de caso realizado nos muestran que existen varios factores que inciden en la competitividad de la MYPE, relacionados con el entorno macroeconómico, sectorial y a nivel más cercano, el nivel microeconómico.

Es importante tener una mirada de lo que sucede en el territorio, desde ese punto de vista, sería deseable identificar a los actores del territorio y las políticas o prácticas que están implementando, de modo que puedan con un trabajo de sinergias, colaborar para lograr el incremento de la competitividad de la MYPE. Por ejemplo, en el caso de la MYPE maderera de Villa El Salvador, a pesar de la existencia de un CITE Madera, los empresarios no perciben la acción del Estado, ni del Gobierno Local.

Esta situación obliga a repensar las estrategias que se han implementado desde el nivel central y reconocer la importancia de los territorios y consecuentemente se vayan generando políticas nacionales de desarrollo que incorporen aspectos territoriales. Es decir, el entramado institucional.

Por otro lado, la política de capacitación debe tener en cuenta que habilidades se desea generar en los trabajadores y cuales en los conductores. No necesariamente las habilidades deben ser las mismas. De acuerdo a estudios de caso en industrias manufactureras de México y Costa Rica, Padilla y Juárez (2006) encuentran que las empresas que basan su competitividad en calidad e innovación, asignan un papel central a la capacitación de sus empleados.

Por ejemplo podría tenerse como objetivo generar en los trabajadores habilidades en cuanto a técnicas productivas y en los conductores habilidades empresariales, administrativas y gerenciales, así como las técnicas para encontrar nuevos mercados. Una limitación para esto, podría ser encontrada a nivel de microempresas, en donde el conductor es también un trabajador.

Al analizar el entramado institucional, analizar que instituciones públicas y privadas pueden participar, con ello nos referimos a las Universidades, Institutos Superiores Privados, colegios profesionales, etc. así como el nivel de interacción entre ellos y la MYPE. No necesariamente el sector público debe aportar el 100% de los recursos.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLITICA

1. El objetivo de esta tesis es analizar el efecto de la capacitación sobre la competitividad de las MYPE del sector madera del distrito de Villa El Salvador, a fin de contribuir a mejorar las políticas y/o programas de capacitación que podría proponer el Estado para mejorar su desempeño e ingresos.
2. A partir de las opiniones brindadas por los expertos, el análisis de la literatura al respecto y del análisis del estudio de caso realizado, se concluye que hay diversas aristas en la capacitación, principal herramienta de los Servicios de Desarrollo Empresarial – SDE y que no es suficiente ella sola para mejorar la competitividad de las empresas.
3. Una política de capacitación debe ir acompañada de otros servicios complementarios que afecten la oferta, tales como: el acceso a financiamiento, encadenamiento con medianas o grandes empresas, mejoramiento de la calidad de los productos (innovación) y articulación al mercado (juntarse con otros mediante la asociación) principalmente. Es decir, la política de capacitación debería inscribirse en un enfoque que comprende una perspectiva holística, equilibrada e integrada del desarrollo, considerando tres pilares: el crecimiento económico, el progreso social y

los aspectos medioambientales. De esta forma, podrían promoverse empresas competitivas sostenibles.

4. Con respecto a los empresarios de la MYPE del distrito de Villa El Salvador, se encontró que mayoritariamente son de género masculino llegando al 71.5% y el 28.5% son mujeres, una participación mucho menor. La mayoría de ellos (58.7%) están comprendidos entre las edades de 30 y 45 años de edad, seguido por el grupo de más de 45 años de edad con un 32.4% y el resto (8.9%) menores de 30 años.
5. La mayoría de los empresarios tienen formación superior (53.5% en las microempresas y 62.5% en las pequeñas empresas); sin embargo en la pequeña empresa el 37.5% con educación superior universitaria es mayor que el porcentaje con el mismo nivel de formación en la microempresa (21.4%).
6. La encuesta realizada en junio del 2011, muestra que el grado de capacitación de los conductores de la MYPE maderera del Parque Industrial de Villa El Salvador es baja. El grado de capacitación es mayor en los conductores de la pequeña empresa que en la microempresa, y es principalmente en temas productivos. Solo el 34.8% de los conductores de las microempresas y el 44.4% de los conductores de pequeñas empresa recibieron algún tipo de capacitación.

7. Un aspecto a destacar es que aunque los conductores no perciben la capacitación como importante para el incremento de la competitividad, se encontró que aquellas unidades productivas que tenían trabajadores capacitados, obtuvieron mayores ingresos. Ello representa un indicador importante, pues significa que hay un nicho cautivo para el desarrollo de algún programa de fortalecimiento de capacidades en dicho sector.
8. Las pequeñas empresas que contaban con Conductores y Trabajadores capacitados obtuvieron los mayores niveles de ventas mensuales en promedio, obteniendo un 61% más de ventas mensuales que aquellas que no contaban con conductores ni trabajadores capacitados (S/ 107,571 en promedio vs s/ 66,750 respectivamente). La pequeñas empresas que contaban sólo con trabajadores capacitados obtuvieron un 46.9% más de ventas que aquellas unidades que no contaban con conductores o trabajadores capacitados.
9. Por el lado de las microempresas, se observa que los mayores niveles de venta promedio se obtuvieron en los casos en donde la empresa presentaba Trabajadores con Capacitación, quienes obtuvieron en promedio un 41.1% más de ingreso mensual que aquellas microempresas que no tenían conductores ni trabajadores capacitados (S/ 38,125 vs S/ 27,018 respectivamente).

10. Del análisis anterior se deduce que la capacitación en el sector MYPE maderero de Villa El Salvador está asociada con mayores niveles de venta, y por ende, con la mayor competitividad de las mismas, independientemente del tamaño de la empresa. Tanto a nivel de micro como a nivel de pequeña empresa, se destaca la importancia de contar con trabajadores capacitados para obtener mayores niveles de competitividad, aparentemente su efecto es mayor que el efecto de la capacitación dirigida solo a los conductores.

11. Se encuentra una relación significativa entre tipo de capacitación y tamaño de la empresa, se encuentra que las empresas entrevistadas han recibido capacitación principalmente en aspectos productivos, la micro empresa con 73.7% y la pequeña empresa con 75%. Esto también es otro indicador importante, pues implica que la plataforma de servicios o ventanilla que haya en el distrito de Villa El Salvador debería otorgar capacitación en temas de gestión empresarial a fin de complementar los conocimientos de los empresarios.

En la microempresa, son los conductores y los trabajadores los que más se capacitan, alrededor del 79%, específicamente aquellos que tiene una antigüedad entre 3 y 6 años. Mientras que la pequeña empresa, los conductores y los trabajadores se capacitan en menor grado llegando hasta un 49%. Según ello, la microempresa se capacita más, y es también la que

más lo necesita, se puede afirmar que hay mayor disposición de parte de éstas para la capacitación.

12. Se han analizado algunos factores que contribuyen al incremento de competitividad de la MYPE, estos son el nivel de inversiones que realizan, los cambios en la calidad del producto, los cambios en los insumos utilizados y los cambios en la calidad de los trabajadores, en ese orden de prioridad. Estos son percibidos como más importantes para incrementar la competitividad que una política de capacitación.

Las estrategias adoptadas para promover la productividad de las MYPE, también se ve representada en primer orden por la pequeña empresa, con aspectos relacionados con la reorganización y mejora de procesos internos (83.33%), seguido de la compra de maquinaria y equipo (72.22%), compra de mejores insumos y desarrollo de nueva tecnología (72.22%).

Las MYPE del sector madera del distrito de Villa El Salvador, también realizan inversiones en algún tipo de nueva tecnología, para el caso de las empresas capacitadas, ésta invierte principalmente en la contratación de personal especializado (67.74%), desarrollando nuevas tecnologías (55.17%), comprando computadoras e Internet y adaptando tecnologías a las necesidades de la empresa (51.54%). Y en el caso de las empresas que no se capacitaron, las inversiones se canalizaron hacia la reorganización y mejora de los procesos internos (57.8%).

Las MYPE del sector madera incentivan a sus trabajadores para fomentar la productividad, de ahí se tiene que el 41.33% lo hace promoviendo la participación en el diálogo con la empresa, el 37.02% lo hace otorgando permisos o bonificaciones por productividad y solo el 15.41% mediante la capacitación a sus trabajadores. Esto significa que no es una prioridad para las MYPE promover la capacitación al interior de sus empresas.

RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

- Los programas para mejorar la competitividad de las MYPE, que incluye el componente de capacitación, deberían considerar un enfoque sistémico, donde se articulen los tres niveles de gobierno, se consideren diferentes estrategias y se focalice la intervención.
- El diseño de un programa de capacitación debe tomar en cuenta las necesidades de los empresarios, clasificar su naturaleza y realizar una selección rigurosa de los proveedores de servicios más adecuados.
- La capacitación a la MYPE no debe ser subsidiada en su totalidad, sino parte debe asumir el mismo empresario interesado, el mecanismo de los bonos es interesante, pero debidamente focalizado, si es posible priorizando determinada cadena productiva y acompañado de una adecuada campaña de difusión.

- Se pueden diseñar Programas de fomento a la competitividad articulados a partir de una plataforma de servicios, que bien puede ser ésta una agencia de competitividad, como lo tiene Chile con la Corporación de Fomento a la Producción – CORFO y Brasil el Servicio Brasileiro de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa – SEBRAE.
- Una Agencia de Competitividad, de naturaleza público-privada regional, sería un brazo ejecutor, articulador y coordinador de las acciones destinadas a apoyar a las MYPE para la remoción de los cuellos de botella que impiden su despegue productivo. Brindaría un conjunto de servicios de desarrollo productivo a las empresas, que van desde problemas de gestión hasta acceso a mercados, certificación, etiquetado, asociatividad, tecnología e innovación, entre otros.
- En lo específico, para el caso del sector de muebles de madera de VES, se sugiere que tanto el gobierno central y local aúnen esfuerzos para impulsar una política local de capacitación tanto a conductores y trabajadores de acuerdo a sus necesidades, con indicadores, seguimiento y monitoreo, contemplando además el acceso a otros instrumentos del Estado, tales como: compras públicas, fondos de innovación, participación en ferias comerciales y misiones tecnológicas. Todo ello articulado en una sola unidad empresarial, que bien podría considerarse al CITE Madera, la instancia ejecutora en los servicios técnicos. Podría diseñarse como un

piloto una “Agencia Local” que involucre los servicios de apoyo a las MIPYME del distrito productivo.



BIBLIOGRAFÍA

ALBUQUERQUE, Francisco; GASSER Martin. *Desarrollo Económico Local y Empleo: material para promotores*. OIT. 2008.

ARRÓSPIDE Mario, MIGUEL JARAMILLO, Miguel. *Evaluación de Impacto del proyecto "Bonos de Capacitación Laboral y Empresarial – BONOPYME"*. Diciembre 2001

BEJAR Hector. *Justicia Social, Política Social*. CEDEP.2007

ESSER, Klaus; HILLEBRAND, Wolfgang; MESSNER, Dirk; MEYER-STAMER Jürg. *Competitividad Sistémica*. Revista de la CEPAL, Santiago 1996, No. 59, pág. 39 - 52

FRANCO TEMPLE, Agnes. *La experiencia peruana en la promoción de servicios de desarrollo empresarial para las pequeñas y micro empresas*. Marzo 1999

GARCIA TABUENCA, Antonio; MORENO Justo de Jorge, CORAL POLANCO Fernando; PERONDI, Carolina. *Lecciones aprendidas en la promoción de mercados de servicios de desarrollo empresarial. Un análisis de la experiencia del BID en el periodo 1995-2002*. Banco Interamericano de Desarrollo – BID Junio 2004

GOLDMARK, Lara. *Servicios de Desarrollo Empresarial: Un esquema de análisis* Banco Interamericano de Desarrollo – BID Diciembre 1996.

GUTIERREZ OLIVERA, Carmen. *Estudio comparativo en Latinoamérica Productos metodológicos de Desarrollo Empresarial en las PYMES*. 1997

INDES. *Gestión Integral del Desarrollo Económico Territorial*. Modulo II

KINGDON John: *Agendas, Alternatives and Public Policies*. Second Edition. New York. Longman 1995

LAHERA Eugenio. *Políticas y políticas públicas Serie Políticas Sociales*, número 95. Santiago de Chile. CEPAL, División de Desarrollo Social. 2004

LEY MYPE Y SU REGLAMENTO. Texto único ordenado de la Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, , aprobado mediante D.S. N° 007-2008-TR. Publicado el 30.09.2008

MIFFLIN BRESCIANI, Iván. *“El Mercado de los Servicios de Desarrollo Empresarial para la Pequeña Empresa, ¿Subsidio o Rentabilidad?”*. IV ENCUENTRO LATINOAMERICANO Diciembre 2001

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, PEEL *Programas e Instituciones Estatales que apoyan a las MYPE en el Perú*. Diciembre 2002
SOLÍS Alejandro, ANGELELLI Pablo. *Políticas de apoyo a la pequeña empresa en 13 países de América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo – BID Diciembre 2002.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Encuesta de hogares especializada en niveles de empleo 2006. El empleo en Lima Metropolitana*. 2006, 27 p

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, *Gobiernos Locales iniciándose en la promoción de las MYPE: Necesidades actuales de Gamarra frente al TLC*. Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, Junio 2008.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, *Actualización de estadísticas de la Micro y Pequeña Empresa*, 29 p. Setiembre 2008

MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN – CODEMYPE *Estadísticas Micro y Pequeña Empresa 2010*. Dirección General de MYPE y Cooperativas, Setiembre 2011.

MINISTERIO DE LA PRODUCCION. MIPYME 2012. *Estadísticas de la Micro, pequeña y mediana empresa*. Noviembre 2013.

MINISTERIO DE LA PRODUCCION, Diagnóstico situacional del conglomerado productivo de madera en Villa El Salvador para la propuesta de la estrategia de intervención multisectorial. Dirección General de Desarrollo Productivo – Dirección de Desarrollo Productivo. Marzo 2014. Documento de Trabajo.

MOLINA, Carlos Gerardo. *Modelo de Formación de Políticas y Programas Sociales*. BID Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES), Diseño y Gerencia de Políticas y Programas Sociales (2002)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT 96.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra (2007)

RAMIREZ GONZALEZ, Alberto. *Metodología de la Investigación Científica* Pontificia Universidad Javeriana, Mimeo, p 90: Consulta: 20 de junio de 2011. <http://www.javeriana.edu.co/ear/ecologia/documents/ALBERTORAMIREZMETODOLOGIADELA INVESTIGACIONCIENTIFICA.pdf>

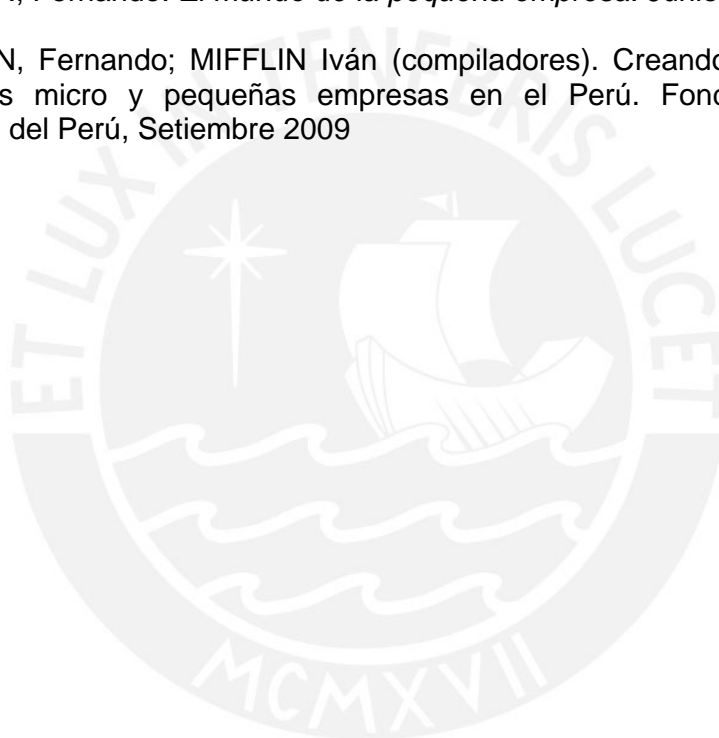
PADILLA, Ramón; JUÁREZ Miriam. *Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera*. Serie Estudios y Perspectivas No 49.CEPAL 2006

STEIN Ernesto. *La política de las Políticas Públicas*. BID. Progreso Económico y Social en América Latina. 2006

TANBURN (OIT), Jim; TRAH (GTZ), Gabriele; KHALLBERG Kris (BID). *Servicios de Desarrollo Empresarial para Pequeñas Empresas: Principios Rectores para la intervención de los donantes*. Agosto 2001.

VILLARÁN, Fernando. *El mundo de la pequeña empresa*. Junio 2001

VILLARÁN, Fernando; MIFFLIN Iván (compiladores). *Creando riqueza desde abajo Las micro y pequeñas empresas en el Perú*. Fondo Editorial del Congreso del Perú, Setiembre 2009





ANEXOS REFERIDOS A LAS ENTREVISTAS Y ENCUESTAS

ANEXO 1

EXPERTOS LOCALES ENTREVISTADOS

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE

Actual presidente de SASE Consultores, ex-Presidente del Programa de Apoyo a Cadenas, Conglomerados y Clusters "Articulando MYPerú", ex-miembro del CEPLAN. ex-Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, funcionario del BID, creador de PROMPYME (Comisión de Promoción de Pequeña y Microempresa). Organizador y primer presidente de COPEME – el Consorcio de instituciones privadas de apoyo a las MYPE, consultor para los principales organismos internacionales, profesor en las 4 universidades líderes del Perú, autor de libros, artículos y expositor en temas como: desarrollo de la micro y pequeña empresa, empleo, innovación tecnológica, emprendedorismo y planeamiento estratégico.

Principales libros publicados: El mundo de la Pequeña Empresa, Lima (2007), MINCETUR, COPEME, CONFIEP; La medición de efectos en los clientes de los Centros de Desarrollo Empresarial, Lima (2001), COSUDE, DESIDE, SWISSCONTACT, con otro autor; Riqueza Popular: pasión y gloria de la pequeña empresa, Lima (1998) Ediciones del Congreso del Perú; Empleo y Pequeña Empresa en el Perú, Lima (1993), Fundación Friedrich Ebert – PEMTEC.

IVÁN MIFFLIN BRESCIANI

Actual Gerente de Proyectos Estratégicos del Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE) y Gerente General del Fondo de Compensación para el Ordenamiento Pesquero (FONCOPE). Ha sido Director Ejecutivo del PROMPYME y ha gestionado proyectos de desarrollo empresarial de las MYPE. Cuenta con más de 20 años de experiencia profesional en el diseño y ejecución de políticas públicas, instituciones privadas de desarrollo empresarial e instrumentos de fomento del desarrollo económico y empresarial, a través de la gestión de fondos, proyectos y servicios para promover la competitividad y el desarrollo especialmente de los emprendedores y empresarios de las micro, pequeñas y medianas empresas y los productores rurales.

CARMEN GUTIÉRREZ OLIVERA

Responsable de servicios de capacitación, asistencia técnica e información del Centro de Innovación Tecnológica de la Madera (CITEmadera) perteneciente al Viceministerio de MYPE e Industria del Ministerio de Producción. Experta en el desarrollo de servicios y programas de capacitación y asistencia técnica en MYPE de los sectores urbanos y rurales, orientados al desarrollo de capacidades y fortalecimiento de una oferta de servicios con un enfoque de formación por competencias. Ha realizado estudios e investigaciones sobre metodologías de capacitación con la Cooperación Técnica Suiza y herramientas metodológicas para la transferencia de tecnologías en la industria de la madera en el CITEmadera.

ANEXO 2

EXPERTOS INTERNACIONALES ENTREVISTADOS

JORGE DUBROSKY - ARGENTINA

Licenciado en Economía de la Universidad de Buenos Aires. Funcionario del Ministerio de Economía y Finanzas- en la Secretaría de Política Económica- Dirección Nacional de Pre-inversión, desempeñándose actualmente como evaluador de proyectos. Consultor internacional de la OIT, ha colaborado con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. Docente universitario en Desarrollo Económico en la Universidad Nacional de La Matanza y en la Universidad de Belgrano. En la última década, se desempeñó como asesor de Programas de Apoyo a Empresas recuperadas por sus propios Trabajadores, que en su mayoría son MYPE.

PHILIPPE VANHUYNEM Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT

Especialista principal en empresas y desarrollo económico local de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) para los países andinos, con sede en Lima. Empezó en la OIT en 1997 y tiene extensiva experiencia y conocimientos en materia de empleo, protección social y desarrollo empresarial. Tuvo oportunidad de desarrollar su carrera internacional en la OIT en África del Oeste (Costa de Marfil), África del Este (Tanzania), América latina (Perú) y

trabajó en la sede de la OIT en Ginebra, a cargo de varios programas de promoción de la inclusión social, desarrollo empresarial y cooperativas.

Antes de empezar en la OIT, Philippe Vanhuynegem, economista y econometrista de la Universidad Libre de Bruselas (ULB), fue consultor en el sector privado y desempeñó una carrera académica como profesor asistente en economía del trabajo en la ULB. Actual funcionario de la OSRA de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT, especialista de Pequeña Empresa y Cooperativa.



ANEXO 3

GUIA ENTREVISTA A EXPERTOS

CRITERIOS DE EXPERTOS

Se ha considerado:

- Participación en la implementación de políticas de promoción de las MYPE.
- Desarrollo de programas y servicios de desarrollo empresarial no financiero, orientado a las MYPE.
- Participación en la formulación de propuestas de políticas de promoción de empleo, MYPE y Desarrollo local.

PREGUNTAS GUIA

1. ¿Qué papel le sugiere las MYPE en el desarrollo económico y/o social en los países como los nuestros?
2. ¿Ha participado en el desarrollo de programas de intervención a las MYPE?
3. ¿Qué políticas de promoción de las MYPE conoce se han desarrollado en el Perú? Qué opinión le merecen en relación a: cobertura, áreas de intervención, estrategias y otros que consideren pertinente.
4. ¿Qué incidencia considera tiene los servicios de desarrollo empresarial en la competitividad de las MYPE?
5. ¿Cómo impactan los servicios de capacitación (desarrollo de capacidades) en el incremento de la competitividad de las MYPE?

6. ¿Qué experiencias exitosas podría relatarnos con respecto al impacto de la capacitación en las MYPE? Y ¿Qué factores considera influyeron en el resultado que se obtuvieron?
7. ¿Considera que una mayor calificación de los trabajadores en las MYPE inciden en la mejora de los salarios de los trabajadores, productividad (desempeño) de la mano de obra e insumos, calidad de los productos e ingresos de los conductores en las MYPE? Referencia con otras empresas de mayor tamaño.
8. ¿Qué fortalezas y debilidades encuentra en la capacitación como un factor de desarrollo de las MYPE)
9. ¿Cómo debería ser la oferta de capacitación a las MYPE para lograr un mejor impacto en las empresas y el sector? Considerando el impacto de estas en el desarrollo económico y/o social.
10. ¿Qué elementos de políticas de promoción a las MYPE priorizaría para lograr la competitividad de las empresas y el bienestar de los conductores y trabajadores?

ANEXO 4

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA SOBRE LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA - MYPE

1.1 OBJETIVO

Generar indicadores que permitan verificar la hipótesis planteada, respecto de cómo la capacitación al empresario y a sus trabajadores de la micro y pequeña empresa les permite incrementar su productividad e ingresos para mejorar su competitividad.

1.2 COBERTURA TEMÁTICA

La investigación comprende:

Características del conductor del establecimiento

- Sexo y edad
- Educación
- Capacitación

Características del establecimiento

- Antigüedad, Productividad, Patrimonio
- Ventas
- Gastos y deudas.

Características de los trabajadores

- Modalidad de contrato: eventual o planillas
- Grupo ocupacional: profesionales y técnicos
- Promedio de horas de trabajo
- Capacitación.

1.3 COBERTURA GEOGRÁFICA

La encuesta se aplicó en el Parque Industrial de Villa el Salvador.

1.4 PERIODO DE EJECUCION

Junio de 2011

1.5 PERIODO DE REFERENCIA

Características de los establecimientos:

- Mes de entrevista
- Año 2007 o fecha de inicio de actividades.

Características de los empresarios:

- Día de la entrevista
- Capacitación – últimos tres años.

Características de los trabajadores:

- Ingresos mes anterior
- Capacitación – últimos tres años.

1.6 POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo son los negocios/empresas de la actividad económica⁶³: Fabricación de muebles (CIIU 36104), Fabricación de otros productos de madera (CIIU 20293) y Fabricación de partes y piezas de carpintería (CIIU 20224) localizados principalmente en el Parque Industrial de Villa El Salvador.

1.7 DISEÑO Y MARCO MUESTRAL

Marco muestral:

El marco muestral base para la selección de la muestra es la información correspondiente a 188 establecimientos en la actividad económica: Fabricación de muebles, de otros productos de madera y de partes y piezas de carpintería inscritos en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, validadas por SUNAT⁶⁴ y acreditadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Para efectos prácticos en los cuadros se considerará la actividad: Fabricación de productos de madera.

Unidad de muestreo:

El establecimiento.

Tipo de Muestra:

⁶³ Sector madera, de acuerdo a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU), que son las actividades aceptadas y definidas por la división de Estadísticas de la ONU.

⁶⁴ Actualizada la base de datos a Junio 2011

La muestra de la encuesta sobre la Política de Capacitación en la Micro y Pequeña empresa es del tipo probabilística y estratificada. Se ha seleccionado una muestra aleatoria teniendo en cuenta los siguientes estratos:

Establecimientos hasta con 10 trabajadores.

Establecimientos con más de 10 trabajadores.

Tamaño de muestra:

Respecto del marco de establecimientos, 188 empresas, 9 no participaron en el estudio por encontrarse en condición no operativa: liquidadas, suspensión de labores, no ubicada, etc. Quedando como marco final 179 empresas.

Finalmente, se cuenta con una muestra de 73 empresas, distribuida de la siguiente manera:

- Censo de 18 establecimientos de más de 10 trabajadores.
- Muestra de 55 establecimientos del estrato inferior.

ACTIVIDAD	1 A 10 TRAB.	11 A 100 TRAB.	TOTAL
FABRICACION DE PRODUCTOS DE MADERA	55	18	73

1.8 CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA

Método de Entrevista: Directa

ANEXO 5

FICHA DE LA ENCUESTA

LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Nº Muestra

A. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA

A1. NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:		A2. RUC:
A3 PRINCIPAL ACTIVIDAD ECONÓMICA		A4 INICIO DE ACTIVIDADES
Año:		Mes:
A5 CIU		
A6 DIRECCIÓN DE LA EMPRESA: Calle, Jr, Av, Urbanización, Asentamiento Humano, Distrito		
A7 TELÉFONOS (fijo, móvil)	A8 E-MAIL:	A9 PÁGINA WEB

B. CONDUCTOR DEL ESTABLECIMIENTO	C. CAPACITACIÓN																																																
<p>B1. Nombre completo:</p> <p>.....</p> <p>B2. Sexo.</p> <p>Masculino..... 1 Femenino..... 2</p> <p>B3. Edad en años cumplidos:</p> <p><input type="text"/></p> <p>B4. Experiencia en años:</p> <p>1. Años trabajando <input type="text"/></p> <p>2. Años de trabajo en la actividad <input type="text"/></p> <p>B5. Ingreso mensual promedio actual:</p> <p><input type="text"/> NUEVOS SOLES</p> <p>B6. ¿Cuál es el último nivel y año de estudio que concluyó?</p> <table border="1"> <tr> <td><input type="text"/></td> <td>Nivel</td> <td>Año</td> <td>¿Centro de estudios</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Estatal No Estatal</td> </tr> </table>	<input type="text"/>	Nivel	Año	¿Centro de estudios				Estatal No Estatal	<p>C1. ¿Sin contar con sus estudios regulares, recibió capacitación específica para este trabajo en los últimos tres años?</p> <p>SI..... 1 ¿Nº de capacitaciones? <input type="text"/></p> <p>NO..... 2 PASE A C3</p> <p>C2. Tipo de capacitación que recibió</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Nº total de horas</th> <th>¿Dónde estudió el curso?</th> <th>Costo total En Soles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Productiva..... 1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Financiera..... 2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Administrativa..... 3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Idiomas..... 4</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Otro..... 5</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(Especifique)</p> <p>Código: Lugar de estudio: 1. IST, 2. CETPRO, 3. CITE, 4. ONG, 5. OTRO</p> <p>C3. La empresa brindó capacitación a sus trabajadores en los últimos tres años (o desde fecha de inicio)?</p> <p>SI..... 1 ¿Cuántas? → <input type="text"/></p> <p>NO..... 2 PASE A D1</p> <p>C4. ¿Tipo, horas, lugar y costo de la capacitación que brindó la empresa?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Nº total de horas</th> <th>¿Dónde estudió el curso?</th> <th>Costo total En Soles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Productiva..... 1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Financiera..... 2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Administrativa..... 3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Nº total de horas	¿Dónde estudió el curso?	Costo total En Soles	Productiva..... 1				Financiera..... 2				Administrativa..... 3				Idiomas..... 4				Otro..... 5					Nº total de horas	¿Dónde estudió el curso?	Costo total En Soles	Productiva..... 1				Financiera..... 2				Administrativa..... 3			
<input type="text"/>	Nivel	Año	¿Centro de estudios																																														
			Estatal No Estatal																																														
	Nº total de horas	¿Dónde estudió el curso?	Costo total En Soles																																														
Productiva..... 1																																																	
Financiera..... 2																																																	
Administrativa..... 3																																																	
Idiomas..... 4																																																	
Otro..... 5																																																	
	Nº total de horas	¿Dónde estudió el curso?	Costo total En Soles																																														
Productiva..... 1																																																	
Financiera..... 2																																																	
Administrativa..... 3																																																	

Sin nivel, inicial	1	0		
Primaria.....	2		1	2
Secundaria.....	3		1	2
Superior No Universitario	4		1	2
Superior Universitaria....	5		1	2

Idiomas..... 4

Otro..... 5

(Especifique)

Código: Lugar de estudio: 1. IST, 2. CETPRO, 3. CITE, 4. ONG, 5. OTRO

C5. ¿En los últimos tres años ¿Cuántos trabajadores se capacitaron en total?

Nº de Hombres Nº de Mujeres

D. VENTAS PRODUCCIÓN Y COMPETITIVIDAD

D1. ¿Cuál es su nivel de ventas actualmente (mes pasado)?

Nuevos Soles

D2. ¿Ha crecido o decrecido su producción desde el 2007 (o fecha de inicio de actividades) a la fecha?

Aumentó..... 1 %

Disminuyó..... 2 %

D3. Gastos mensuales, promedio actual en Nuevos Soles:

	Mes
01. Pagos a personal	
02. Mercaderías	
03. Insumos y materias primas	
04. Servicios públicos (agua, luz, teléfono, fijo, arbitrios)	
05. Gastos corrientes administrativos (materiales de escritorio, publicaciones)	
06. Alquiler de local	
07. Alquiler de equipos	
08. Pago de deudas	
09. Mantenimiento y reparaciones	
10. Transporte	
11. Impuestos a la SUNAT	
12. Impuesto municipios	
13. Seguridad social.	
14. Otros:	

D4. ¿Han crecido o decrecido sus ventas desde el 2007 (o fecha de inicio de actividades) a la fecha?

Aumentó..... 1 %

Disminuyó..... 2 %

D5. Razones del aumento o disminución de las ventas

Razones	Adverso		Le es indiferente	Favorable	
	Mucho	Poco		Poco	Mucho
01. Cambios del precio del producto	1	2	3	4	5
02. Cambios de la demanda de	1	2	3	4	5

D6. Desde el 2007 (o el año de inicio de operaciones), ¿qué estrategias adoptó para promover la productividad en su empresa?

	SI	NO
1. Comprando mejores insumos?	1	2
2. Invirtiendo en maquinaria/equipos?	1	2
3. Invirtiendo en nuevas tecnologías?	1	2
4. Reorganizando procesos?	1	2
5. Capacitándose el conductor?	1	2
6. Otras (especificar)?	1	2

D7. ¿Desde el 2007 (o año de inicio de operaciones), invirtió en algún tipo de tecnología nueva?

	SI	NO
1. Contratando personal especializado	1	2
2. Invirtiendo en computadoras e Internet	1	2
3. Desarrollando tecnología nueva	1	2
4. Adaptando tecnología existente a las necesidades de su empresa	1	2
5. Reorganizando y mejorando procesos internos	1	2
6. Mejorando o desarrollando nuevos productos	1	2

D8. ¿Cómo incentiva a los trabajadores de su empresa para el fomento de la productividad?

	SI	NO
1. Ofreciendo capacitación	1	2
2. Promoviendo su participación en el dialogo con la empresa.	1	2
3. Mediante premios / bonificaciones por productividad	1	2
4. Otros (especifique)	1	2

D9. ¿Algunos de los siguientes factores contribuyen de manera negativa o positiva en la productividad de su empresa?

MERCADO	Adverso		Le es indiferente	Favorable	
	Mucho	Poco		Poco	Mucho
1. Acceso a mercados nacionales	1	2	3	4	5

los productos					
03. Nivel de inversiones realizadas	1	2	3	4	5
04. Cambios de la economía Nacional e Internacional	1	2	3	4	5
05. Cambios de calidad del producto	1	2	3	4	5
06. Cambios de los insumos utilizados.	1	2	3	4	5
07. Acción del Estado	1	2	3	4	5
08. Acción de organizaciones no estatales.	1	2	3	4	5
09. Cambios en la calidad de los trabajadores.	1	2	3	4	5
10. Capacitación laboral específica	1	2	3	4	5

2. Relación con los proveedores	1	2	3	4	5
3. Competencia de empresas informales.	1	2	3	4	5
4. Competencia de empresas formales	1	2	3	4	5
5. Relación con intermediarios	1	2	3	4	5
6. Reglamentos controles y certificaciones.	1	2	3	4	5

FACTORES DE PRODUCCIÓN	Adverso		Le es indiferente	Favorable	
	Mucho	Poco		Poco	Mucho
1. Costo de materias primas	1	2	3	4	5
2. Capacitación gerencial y directiva.	1	2	3	4	5
3. Habilidades y formación de los trabajadores disponibles	1	2	3	4	5
4. Costo de la mano de obra.	1	2	3	4	5
5. Normas de contratación, despido y negociación con personal.	1	2	3	4	5
6. Regulación de jornales laborables.	1	2	3	4	5
7. Acceso a financiamiento	1	2	3	4	5
8. Costo de financiamiento	1	2	3	4	5

INFRAESTRUCTURA	Adverso		Le es indiferente	Favorable	
	Mucho	Poco		Poco	Mucho
1. Costo de telecomunicaciones	1	2	3	4	5
2. Costo de energía (electricidad, combustible, etc)	1	2	3	4	5
3. Costo de transporte	1	2	3	4	5

ESTADO	Adverso		Le es indiferente	Favorable	
	Mucho	Poco		Poco	Mucho
1. Sistema tributario	1	2	3	4	5
2. Licencia/regulación municipal	1	2	3	4	5
3. Corrupción	1	2	3	4	5
4. Inseguridad pública	1	2	3	4	5
5. Sistema legal o judicial	1	2	3	4	5
6. Incertidumbre macroeconómica y regulatoria	1	2	3	4	5
7. Otro (Especifique)	1	2	3	4	5

E. RECURSOS HUMANOS

E1. A la fecha (último año) incluyéndose usted, su empresa o negocio cuenta con:

	Total	En planilla	Eventual
--	-------	-------------	----------

E3 ¿Qué porcentaje de los costos totales de su empresa representan los costos de: ...

Rubro	% Actual	% 2007 (O inicio)
1. Mano de obra		
2. Costo de su ingreso como conductor		

F. PATRIMONIO DEL NEGOCIO O EMPRESA

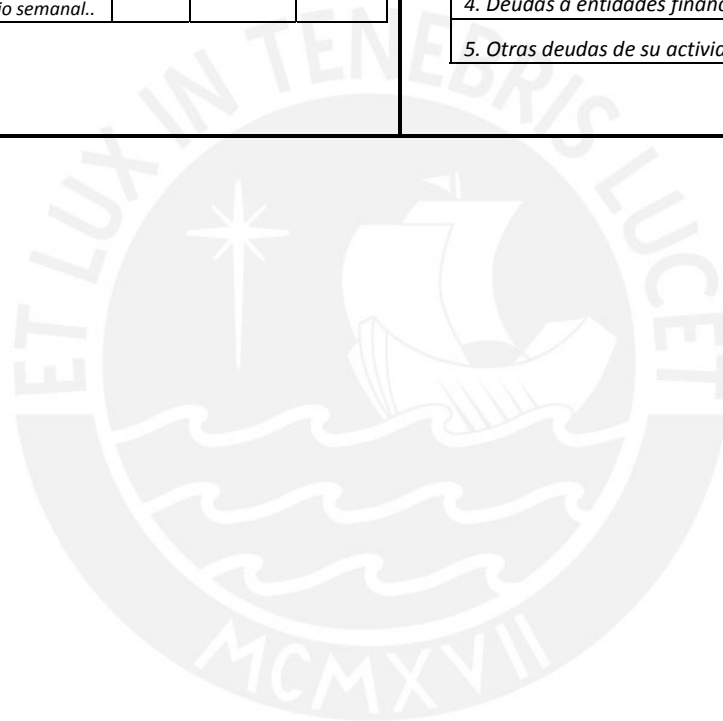
F1. Quisiéramos tener una idea del total de capital de su negocio/empresa, en los siguientes aspectos:

Actualmente (mes pasado)cuenta Ud.	Nuevos Soles
01. Local propio.....	
02. Alquiler de locales (pago que recibe)	
03. Mobiliario.....	
04. Vehículos para el trabajo.....	
05. Maquinaria y equipo.....	
06. Herramientas y utensilios.....	
07. Dinero en efectivo (caja chica).....	
08. Depósitos en bancos, , u otras entidades financieras.....	
09. Cuentas por cobrar.....	
10. Stock en materias primas y materiales.....	
11. Productos terminados (mercadería).....	
12. Productos por terminar.....	
13 Otras propiedades (acciones, bonos, etc)..	

F2. ¿Aumentó, disminuyó el total de su capital desde 2007 (o desde el año de inicio de sus actividades) a la fecha?

Aumentó..... 1 %
Disminuyó..... 2 %

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">1. Nº total de trabajadores.....</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td>2. Nº de profesionales y técnicos.....</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Horas de trabajo promedio semanal..</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1. Nº total de trabajadores.....				2. Nº de profesionales y técnicos.....				3. Horas de trabajo promedio semanal..				<p>F3. Cuál es el monto de las deudas de su negocio / empresa (en nuevos soles mensuales)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Nuevos Soles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Deudas a proveedores.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Deudas a personas que no cobran intereses.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Deudas a prestamistas.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. Deudas a entidades financieras.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. Otras deudas de su actividad o negocio....</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Nuevos Soles	1. Deudas a proveedores.....		2. Deudas a personas que no cobran intereses.....		3. Deudas a prestamistas.....		4. Deudas a entidades financieras.....		5. Otras deudas de su actividad o negocio....	
1. Nº total de trabajadores.....																									
2. Nº de profesionales y técnicos.....																									
3. Horas de trabajo promedio semanal..																									
	Nuevos Soles																								
1. Deudas a proveedores.....																									
2. Deudas a personas que no cobran intereses.....																									
3. Deudas a prestamistas.....																									
4. Deudas a entidades financieras.....																									
5. Otras deudas de su actividad o negocio....																									
<p>E2. En El 2007 (o en el año de inicio sus operaciones) contó en promedio con:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 10%;">Total</th> <th style="width: 10%;">En planilla</th> <th style="width: 10%;">Eventual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Nº total de trabajadores.....</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Nº de profesionales y técnicos.....</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Horas de trabajo promedio semanal..</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Total	En planilla	Eventual	1. Nº total de trabajadores.....				2. Nº de profesionales y técnicos.....				3. Horas de trabajo promedio semanal..												
	Total	En planilla	Eventual																						
1. Nº total de trabajadores.....																									
2. Nº de profesionales y técnicos.....																									
3. Horas de trabajo promedio semanal..																									



ANEXO 6

BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA (CD)

