



GERENCIA PARA EL DESARROLLO

2

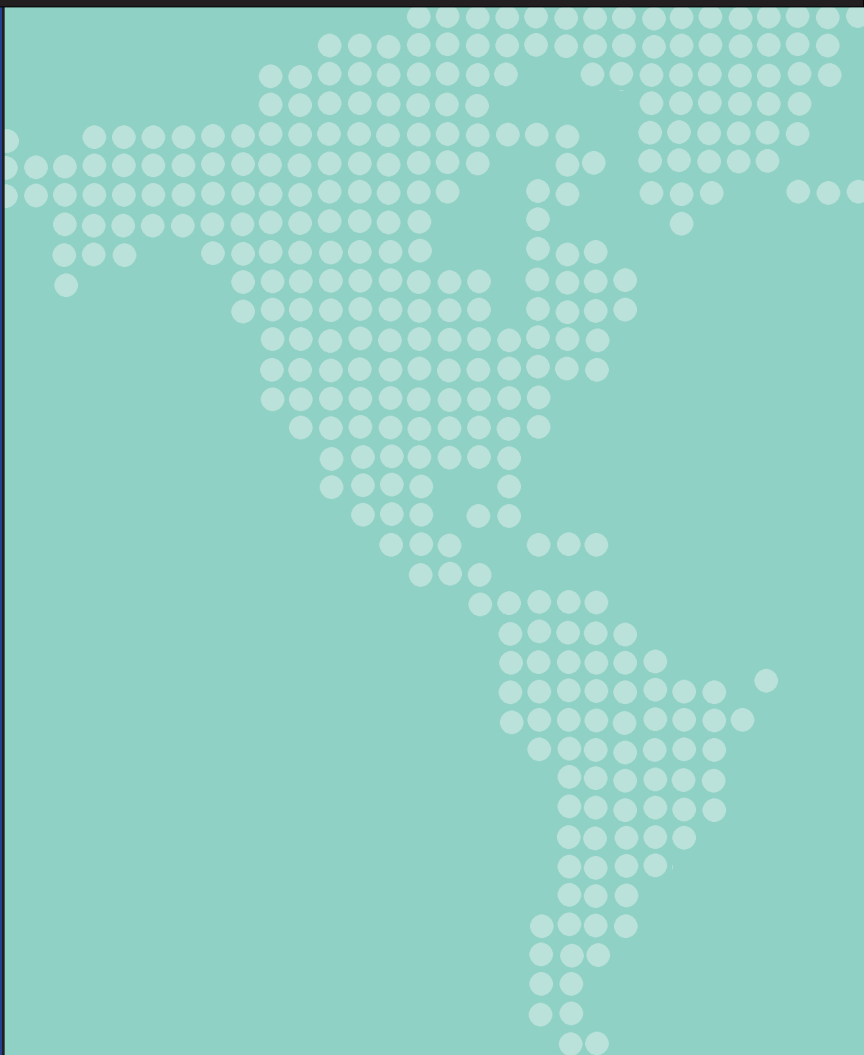
Sistema nacional de capacitación para la mype peruana

Haydeé Albújar

Luis Janampa

Renato Odar

María del Carmen Osorio



esan
ediciones

Sistema nacional de capacitación para la mype peruana

Sistema nacional de capacitación para la mype peruana

Genaro Matute • Haydeé Albújar • Luis Janampa
Renato Odar • María del Carmen Osorio



ESAN/Cendoc

ALBÚJAR, Haydeé ; JANAMPA, Luis ; ODAR, Renato ; OSORIO, María del Carmen.

Sistema nacional de capacitación para la mype peruana. – Lima : Universidad ESAN, 2008. – 130 p. – (Gerencia para el Desarrollo ; 2)

PEQUEÑAS EMPRESAS / MICROEMPRESAS / CAPACITACIÓN / MODELOS / PERÚ / AMÉRICA LATINA

HD 2346 P4A42

ISBN 978-9972-622-41-0

Sistema nacional de capacitación para la mype peruana

Serie Gerencia para el Desarrollo 2

©Universidad ESAN

Av. Alonso de Molina 1652, Surco, Lima-Perú

Abril de 2008

www.esan.edu.pe

esanediciones@esan.edu.pe

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º: 2008-05871

DISEÑO DE CARÁTULA

Alexander Forsyth

DISEÑO DE INTERIORES Y DIAGRAMACIÓN

Ana María Tessey

IMPRESIÓN

Editorial Cordillera S. A. C.

Contenido

Introducción	11
Capítulo 1. Marco conceptual y metodología	15
1. Marco conceptual	15
1.1. Teoría General de Sistemas (TGS) y modelos	15
1.2. Capacitación y competencias	16
1.3. Capacitación y desarrollo empresarial	18
1.4. Sistema nacional de capacitación	20
2. Metodología	21
Capítulo 2. Estructura básica de un sistema nacional de capacitación	29
1. Definición del modelo preliminar	29
2. Análisis descriptivo de los subsistemas	30
2.1. Subsistema Regulatorio	30
2.2. Subsistema de Apoyo y Promoción	32
2.3. Subsistema de Proveedores de Servicios de Desarrollo Empresarial (SDE)	32
2.4. Subsistema Financiero	34
3. Las protagonistas: micro y pequeñas empresas	34
Capítulo 3. Capacitación de la mype en Latinoamérica: experiencias en Chile, Brasil y México	37
1. Sistema Nacional de Capacitación en Chile	38
1.1. Subsistema Regulatorio	38
1.2. Subsistema de Representación o Apoyo	39
1.3. Subsistema de Proveedores de Servicios de Capacitación	40
1.4. Subsistema de Financiamiento	41
2. Sistema Nacional de Capacitación en Brasil	42
2.1. Subsistema Regulatorio	42

2.2. Subsistema de Representación o Apoyo	42
2.3. Subsistema de Proveedores de SDE	44
2.4. Subsistema Financiero	45
2.5. Programas de apoyo a la capacitación de la mype en Brasil	46
3. Sistema Nacional de Capacitación en México	46
3.1. Subsistema Regulatorio	46
3.2. Subsistema de Proveedores de SDE	47
3.3. Subsistema Financiero	47
3.4. Programas del gobierno mexicano	48
Capítulo 4. Formación del sistema nacional de capacitación de la mype en el Perú	49
1. Definición de mype (micro y pequeña empresa) en el Perú	49
2. Marco legal de la capacitación de la mype en el Perú	51
3. Antecedentes del sistema nacional de capacitación de la mype en el Perú	52
4. Descripción de los subsistemas en el Perú	53
4.1. Subsistema Regulatorio	54
4.2. Subsistema de Apoyo y Promoción del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Mype-Codemype	55
4.3. Subsistema de Proveedores de SDE	56
4.4. Subsistema Financiero	57
5. Los protagonistas: empresarios de la mype	59
6. Programas de apoyo a la capacitación de la mype en el Perú	60
Capítulo 5. Análisis del funcionamiento del sistema nacional de capacitación de la mype en el Perú	63
1. Resultados de las entrevistas a expertos	64
2. Factores críticos del sistema de capacitación en el Perú	65
2.1. Subsistema Regulatorio	65
2.2. Subsistema de Apoyo y Promoción	68
2.3. Subsistema de Financiamiento	70
2.4. Subsistema de Proveedores de SDE	70
3. Matriz de análisis de mejoras y diagrama de causas y efectos	78

Capítulo 6. Propuesta de un nuevo modelo de sistema nacional de capacitación para la mype peruana	87
1. Propuestas de mejora	87
1.1. Subsistema Regulatorio	88
1.2. Subsistema de Apoyo y Promoción	89
1.3. Subsistema Financiero	90
1.4. Subsistema de Proveedores de SDE	91
2. Modelo de sistema nacional de capacitación	92
3. Estrategia de promoción de la demanda	94
3.1. Modelo de la concesión	96
3.2. Ventajas de la formación de la APP de capacitación	100
3.3. Pasos por seguir para el modelo de promoción de la demanda de capacitación a través de una APP	100
Conclusiones	103
Bibliografía	105
Anexos	109
1. Sectores elegidos e instituciones representativas	111
2. Guía de entrevistas	113
3. Cuestionario piloto y resultados	115
4. Cuestionario utilizado en la encuesta	119
5. Programas de capacitación destacados en Latinoamérica	123

Introducción

En los últimos años, la economía peruana ha tenido mejoras significativas; muchas de sus cifras alentadoras se deben a la gran participación que han tenido las mypes en el país. Los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) indican la importancia de este tipo de empresas en el Perú: de un promedio de 659 000 empresas formales existentes, el 98,4% son mypes; aproximadamente el 42% de la producción nacional es proveída por ellas, y son generadoras del 88% del empleo privado en el país (MTPE, 2005). A pesar de ello, recién en el 2003 el Estado aprobó el marco regulatorio para la promoción de la mype, y nombró al MTPE como ente rector que define las políticas nacionales de promoción de las mypes y coordina con las entidades de los sectores público y privado la coherencia y complementariedad de las políticas sectoriales.

En otros países de Latinoamérica las políticas de regulación, apoyo y promoción a la mype se iniciaron muchos años atrás. En el contexto del mundo globalizado y competitivo, los empresarios enfocan sus objetivos a la mejora y perfeccionamiento de sus competencias, tanto técnicas como de gestión, siendo estos elementos claves para el éxito de los negocios. Según el ranking mundial elaborado por el World Economic Forum (2007), el Perú ocupa el undécimo lugar en competitividad en América Latina (AL) y se ubica en el puesto 86 del ranking mundial en el año 2007. Estas

cifras reflejan la necesidad de promover el fortalecimiento de la capacidad competitiva de las empresas e incrementar su tamaño, para que las *micro* se conviertan en *pequeñas* y estas a su vez en *medianas*.

A pesar de esta necesidad en el país, las acciones referidas a la adopción de estrategias que enrumben el desarrollo y competitividad de la mype se encuentran aún en etapas de implementación. Hasta el momento las acciones del gobierno no reflejan resultados positivos respecto al desarrollo de la competitividad de la mype. Los actores involucrados en el desarrollo y competitividad de la mype trabajan de manera aislada, sin concertación ni articulación de las partes, y tampoco consideran la importancia de la capacitación.

En el Perú no existe un sistema nacional de capacitación para la mype; y dicha ausencia conlleva a que no exista un organismo regulador que establezca las bases, marque la pauta y fije las normas para que la oferta de capacitación llegue adecuadamente a la demanda.

El presente trabajo invoca al Estado peruano y a todos los actores involucrados a cambiar de mentalidad y adoptar estrategias necesarias para lograr que el país cuente con un sistema nacional de capacitación de la mype, en tanto esta se encargue de articular eficientemente a todos los actores y logre en el mediano plazo cambios en el desarrollo y competitividad de la micro y pequeña empresa, ya que, como se mencionó anteriormente, la capacitación es la base y uno de los pilares más importantes para el sostenimiento, fortalecimiento y crecimiento de las empresas.

Este análisis pretende crear conciencia en la necesidad de formar un sistema nacional de capacitación que impulse el desarrollo y la promoción de la mype en el Perú, para lo cual se plantea un modelo con acciones y estrategias, lo cual se podría complementar con un estudio posterior que profundice en la factibilidad de cada una de las estrategias señaladas. Su objetivo central fue el logro de la evaluación crítica del funcionamiento y desempeño del sistema nacional de capacitación a la mype en el Perú tomando como base comparativa la experiencia en otros países. Se buscó desarrollar una propuesta para crear y propulsar un sistema nacional de capacitación articulado y viable a la mype en el Perú.

La investigación estuvo orientada a la elaboración de un marco conceptual acerca de lo que constituye el sistema nacional de capacitación, las partes que lo integran y la manera como estas interactúan. Se indagó en las experiencias de sistemas nacionales de capacitación de la mype en otros países de Latinoamérica, analizando e identificando los factores críticos o debilidades de los actores que forman parte de la estrategia actual del gobierno en el tema de capacitación de la mype. Además, se introdujo el concepto de asociaciones público privadas (APP) como una idea innovadora en el tema de capacitación de la mype, con lo que se intenta generar expectativas para que estudios posteriores demuestren la factibilidad económica y financiera.

1

Marco conceptual y metodología

1. Marco conceptual

Para el correcto desarrollo del presente trabajo, se revisaron algunos conceptos previos, principalmente referidos a la teoría de sistemas que será la base para la descripción del sistema nacional de capacitación. Se definieron conceptos relacionados a la capacitación en sí, para de esta manera vincular ambos conceptos en un sistema integral.

1.1. Teoría General de Sistemas (TGS) y modelos

Esta teoría desarrollada en 1930 por L. von Bertalanffy causó impacto en la comunidad científica y motivó el interés de muchos para investigarla. La teoría general de sistemas tiene múltiples aplicaciones y puede definirse de las siguientes maneras:

- Es un método que permite unir y organizar los conocimientos con el objeto de lograr una mayor eficacia de acción. Este método engloba el total de los elementos del *sistema*, así como sus interacciones existentes entre los elementos y la interdependencia entre ambos (Cibanal, 2004).

- Un *sistema* se puede definir como «un grupo de partes que actúan de manera interrelacionada y que forman un todo o se encuentran bajo la influencia de fuerzas en alguna relación definida, los cuales están dinámicamente relacionados en el tiempo» (INEI, 2000).
- Aquellas interrelaciones más o menos estables entre las partes o componentes del sistema y que pueden ser identificadas en un momento dado forman la estructura del sistema (Buckley, 1970).
- Los sistemas pueden ser abiertos o cerrados. En un sistema abierto existe una relación permanente con el entorno: intercambio de energía, materia e información. En los sistemas cerrados hay poca interacción con el entorno; este sistema utiliza su energía potencial interna (Cibanal, 2004).

Finalmente, se debe mencionar a los *modelos*, los cuales nos ayudan a representar la realidad. Los modelos sirven para conocer el sistema que tenemos en estudio, predecir su probable comportamiento y así poder actuar sobre una posible acción futura de este (INEI, 2000).

1.2. Capacitación y competencias

Se define la capacitación como un proceso continuo de enseñanza y aprendizaje en el que se desarrollan las habilidades y destrezas de las personas, las cuales les permiten un mejor desempeño en sus labores habituales. Desde el punto de vista de las empresas e instituciones, la capacitación debe relacionarse directamente con el puesto que desempeña, y los conocimientos adquiridos deben estar orientados hacia la superación de fallas o carencias observadas durante el proceso de evaluación de sus integrantes (UNMSM, 2005).

Por otro lado, la OIT (1993) define la capacitación profesional como el suplemento de conocimientos teóricos y prácticos con el fin de aumentar la versatilidad y movilidad ocupacional del trabajador o mejorar su desempeño en su puesto laboral, pudiendo lograr en ciertos casos la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación afín o complementaria.

Las competencias son aquellos elementos actualizados en una situación concreta que sirven para el logro de un resultado específico (Schkolnik,

2005). Reis (1994) define las competencias como la capacidad real del individuo de dominar el conjunto de tareas inherentes a la función por realizar. A diferencia de las competencias, la calificación se define como la capacidad potencial que posee el individuo para llevar a cabo las tareas que han sido establecidas a priori para un determinado puesto laboral, la cual fue adquirida a lo largo de los procesos formales de socialización y educación (Schkolnik, 2005).

La capacitación basada en competencias es el proceso de desarrollo de competencias que ofrece diseños curriculares, procesos pedagógicos y recursos con base en un referencial de ellas. Esta capacitación se estructura modularmente a partir de la identificación de competencias realizadas en los distintos sectores productivos y establece estándares de calidad. Además, a través de metodologías de aprendizaje y estrategias de formación, desafía el logro de perfiles de personas formadas integralmente (Sence, 2006).

Por otro lado, en cuanto a los servicios de desarrollo empresarial (SDE), el término reúne una serie de servicios no financieros que se prestan a las empresas en diversas etapas de su desarrollo. Dichos servicios son los siguientes:

- **Capacitación.** Busca desarrollar competencias en el capacitado. Todo programa de capacitación empieza con un diagnóstico que debe incluir las necesidades percibidas por el empresario (carencias que deben ser subsanadas con la capacitación) y las necesidades observadas por el capacitador. Este diagnóstico debe permitir el diseño del programa de capacitación, el cual debe contemplar los objetivos de aprendizaje, los contenidos, metodologías y estrategias (Proinversión, 2006).
- **Asistencia técnica.** Es un servicio complementario a la capacitación para apoyar al empresario, el cual muchas veces es confundido con una transmisión de conocimientos relativos a un problema específico. Ambos se diferencian porque sus objetivos y metodologías son distintos (MTPE, 2006). Mientras que la capacitación busca desarrollar una competencia sobre la persona, los programas de asistencia técnica lo hacen sobre los procesos (productivos, comerciales, financieros, de recurso humano, etc.), que por lo general involucran a más de una persona (Proinversión, 2006).

- Asesoría. Se oferta individualmente para resolver problemas específicos de los procesos de una organización (MTPE, 2006).
- Consultoría. Es un servicio individualizado dirigido a empresas y se diferencia de la asesoría porque está dirigido a identificar problemas y plantear soluciones que el empresario no ha advertido y que limitan su desarrollo empresarial (MTPE, 2006).
- Formación profesional. Según la Organización Internacional del Trabajo, son actividades que tienden a proporcionar capacidad práctica, conocimiento y actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones (OIT, 2005).

A partir del presente capítulo, cuando se utilice el término sistema nacional de capacitación se estará haciendo mención al sistema nacional de capacitación de las mypes.

1.3. Capacitación y desarrollo empresarial

Se ha revisado literatura específica con el objetivo de sustentar la premisa de que la capacitación permite el desarrollo de la empresa. Se han encontrado trabajos de autores que poseen diversas opiniones sobre la relación entre capacitación/competitividad, capacitación/productividad, etc. Las más resaltantes se mencionan a continuación:

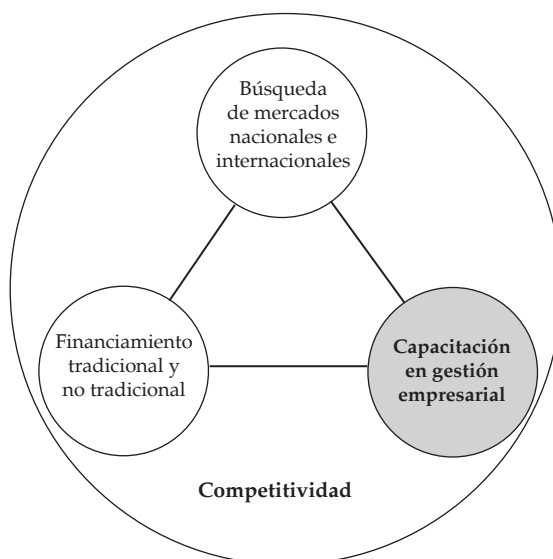
- Existe un nexo empíricamente significativo entre mejora de la formación y aumento de la productividad. La disponibilidad de mano de obra capacitada y formada es un factor importante para tomar decisiones de innovación en las empresas y de inversión (OIT, 2005).
- Por otro lado, se estima una elasticidad entre la productividad media de la empresa y gasto en capacitación de 0,09. Esto significa que un aumento (descenso) de 10% en el gasto de capacitación de las empresas conducirá a un aumento (o descenso) de la productividad de casi 1% (Chacaltana y García, 2001).
- Cuando el lado de la oferta se encuentra bien organizado y con buen nivel técnico en temas relevantes para la demanda de las empresas, su demanda por capacitación tenderá a crecer, porque encontrarán que la oferta contribuye efectivamente a elevar su productividad. Por

el contrario, si los demandantes conocen que la oferta de servicios de capacitación es de baja calidad y pertinencia, es altamente probable que la demanda efectiva se contraiga (OIT, 2005).

- Lo que marca una diferencia consistente y una ventaja competitiva de un país o región es la actitud y capacidad de aprender. Es decir, no se trata de disponer de un activo, sino de dar los pasos necesarios para mantenerlo, incrementarlo, potenciarlo y desarrollarlo de manera original (OIT, 2005).
- Las empresas que capacitan a su personal generan más de 25% de valor agregado que aquellas que no lo hacen (Chacaltana y García, 2001).

En el 2005, el MTPE indicaba que el desarrollo de la mype se basa en tres pilares: búsqueda de mercados nacionales e internacionales, financiamiento tradicional y no tradicional, y capacitación en gestión empresarial. Según la Dirección Nacional para la Mype (DNMYPE) del MTPE, el primer pilar era responsabilidad del hoy desaparecido Prompyme; y, respecto al segundo

Gráfico 1. Pilares para el desarrollo de la mype en el 2005



Elaboración propia.

pilar, sobrepasó el presupuesto que la DNMYPE manejaba en ese momento, por lo que sus principales acciones estuvieron dirigidas a incrementar la capacitación en mype (MTPE, 2005). Véase gráfico 1.

1.4. Sistema nacional de capacitación

Tomando como referencia la ley de otros países se puede definir al sistema nacional de capacitación como: «un organismo que en forma sistemática organice, planifique, controle y evalúe las actividades desarrolladas por las instituciones, centros, escuelas y unidades dedicadas a la capacitación en todos los niveles ocupacionales» (NJN, 1986).

Además, un sistema de capacitación tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores y empresas con el fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar su productividad, así como la calidad de los procesos y productos (Ley N.º 19518, Estatuto de Capacitación y Empleo Chile, 1997).

Como se observa, ambos conceptos se refieren a la capacitación en cualquier ámbito. El presente trabajo define al sistema nacional de capacitación como un organismo o conjunto de organismos que en forma sistemática organiza, planifica, controla y evalúa las actividades de capacitación con el objetivo de mejorar la productividad, la eficiencia y la calidad de los productos de la mype.

Tomando como base los objetivos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) de Chile, se pueden perfilar los siguientes objetivos para un sistema nacional de capacitación:

- Promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores y empresarios o propietarios de las mypes a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.
- Lograr un proceso de mejora de las habilidades directivas y la capacidad de liderazgo de los empresarios de la mype.
- Aplicar metodologías adecuadas al nivel educativo, cultura e idiosincrasia de los pequeños y microempresarios.

- Definir las responsabilidades y funciones de cada componente del sistema de capacitación.
- Controlar el cumplimiento de los objetivos y metas de los componentes del sistema.

El sistema nacional de capacitación debe basarse en principios que rigen las pautas para fijar o establecer las reglas o normas y las acciones por seguir (Gallo, 1999). En este contexto, un sistema de capacitación debe regirse por los siguientes principios:

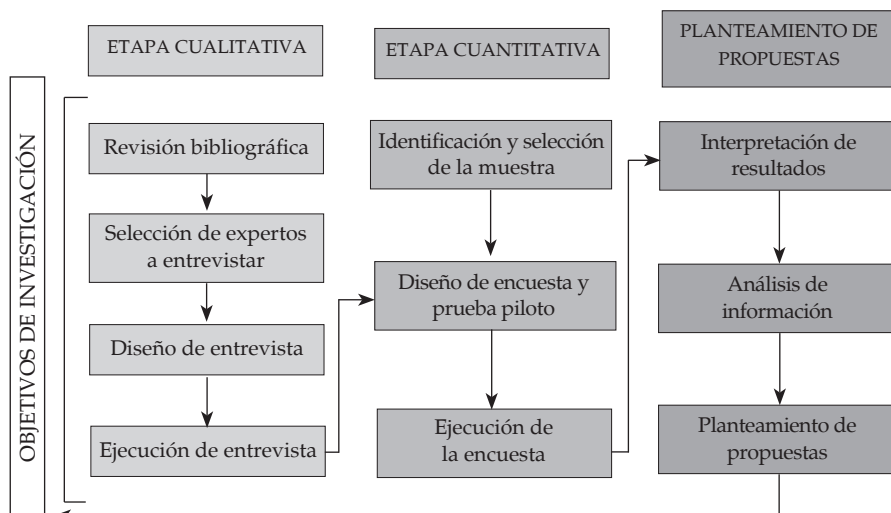
- El sistema está orientado a la demanda: la empresa es la que define sus necesidades de capacitaciones referidas a los contenidos, horarios, materiales de estudio, etc.
- Basarse en la oferta privada de capacitación.
- El Estado debe tener una participación activa cumpliendo varios roles: promotor, de la inversión en las personas por parte de las empresas por medio de incentivos; regulador, por medio de normas que fijan procedimientos, incentivos y sanciones a los actores del sistema; y uno subsidiario, que cumple por medio del otorgamiento de becas y la ejecución de programas sociales destinados a trabajadores con menos oportunidades.

2. Metodología

En el gráfico 2 se muestra el flujograma del proceso de metodología de la investigación, en el cual se consideran las tres etapas por utilizar: análisis cualitativo, análisis cuantitativo y planteamiento de propuestas.

Se ha recurrido a fuentes primarias y secundarias de información. Las fuentes primarias empleadas se clasifican en dos niveles: exploratorio y concluyente. En el nivel exploratorio se han efectuado diversas entrevistas con representantes de cada uno de los subsistemas identificados en la presente investigación, como son: regulatorio, apoyo y promoción, servicios de desarrollo empresarial, financiero y mype como tal. Para el nivel concluyente, se aplicó una encuesta dirigida a empresarios de la mype.

Gráfico 2. Flujoograma de metodología de investigación



Elaboración propia.

Las fuentes secundarias empleadas fueron las páginas web de diversas instituciones relacionadas al tema de las mypes peruanas y extranjeras, revistas especializadas con artículos sobre las mypes, libros y estadísticas de entidades oficiales.

En una primera etapa se consultaron diversas fuentes de información a fin de revisar conceptos claves para construir el marco conceptual (*sistema, sistema nacional de capacitación y capacitación*). Asimismo, se investigó sobre las experiencias del funcionamiento del sistema nacional de capacitación en otros países, con énfasis en el caso de Chile y las experiencias de México y Brasil.

A través del análisis descrito, se buscó conocer la problemática que enfrentan los actores del gobierno en su labor de promoción de la mype con énfasis en las acciones de capacitación; la efectividad de los programas del gobierno dedicados a la capacitación para la mype; las fuentes de financiamiento que tienen los programas de apoyo a la capacitación de la mype y la forma como se vienen utilizando los fondos, así como conocer el modo de operación de los servicios de desarrollo empresarial en el país.

Posteriormente, se aplicó una serie de entrevistas a expertos, cuyo objetivo principal fue efectuar un diagnóstico de la situación actual, problemas y debilidades de las acciones de promoción a la capacitación de la mype.

Se seleccionó una relación de representantes de las principales instituciones que integran cada uno de los subsistemas del sistema nacional de capacitación, así como a un representante de los microempresarios, a fin de ser entrevistados por los autores de la presente investigación. Los criterios de selección de estas instituciones se encuentran en el anexo 1. Entre las instituciones seleccionadas para la aplicación de las entrevistas, tenemos:

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Dirección Nacional de la Mype.
- Capacitación de la Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico. Programa de Desarrollo Económico y Pyme.
- Universidad San Ignacio de Loyola. Centro de Capacitación para Mype.
- Senati. Centropyme.
- Universidad ESAN. Centro de Desarrollo Emprendedor.
- Coordinadora Nacional de Gremios de Pyme.

Para la correcta aplicación de las entrevistas, se realizaron guías para cada subsistema basadas en los puntos más resaltantes encontrados en el marco conceptual. Las entrevistas fueron semiestructuradas, a fin de que el entrevistador obtuviera la mayor información posible, y permitir al entrevistado ampliar cualquier punto que considerara pertinente.

La etapa cuantitativa comprende tres fases desde la selección de la muestra hasta la ejecución de las entrevistas. Para seleccionar el método de muestreo se tuvo en cuenta las características de la población y su composición. De esta manera el método elegido fue el muestreo probabilístico estratificado.

Según Levin y Rubin (1996), «en una muestra aleatoria o de probabilidad conocemos las posibilidades de que un elemento de la población se incluya o no en la muestra. Como resultado de los anteriores, podemos determinar

objetivamente las estimaciones de las características de la población que resultan de una muestra». Los mismos autores añaden sobre el muestreo estratificado:

Para utilizar el muestreo estratificado, dividimos la población en grupos relativamente homogéneos, llamados estratos. Después usamos uno de los dos planteamientos. O bien seleccionamos aleatoriamente de cada estrato un número específico de elementos correspondientes a la fracción de ese estrato en la población como un todo o extraemos un número igual de elementos de cada estrato y damos peso a los resultados de acuerdo con la porción del estrato con respecto a la población total (Levin y Rubin, 1996: 320).

En vista de que las mypes se encuentran divididas en sectores económicos de diferente tamaño, el muestreo estratificado fue más apropiado para esta investigación. Para la determinación del tamaño de muestra se tomó en cuenta la siguiente fórmula y los siguientes parámetros:

$$N = \frac{Z_{\alpha}^2 p(1-p)}{d^2}$$

Nivel de confianza:	95%
Z:	1,96
Error (d):	0,085
p :	0,50
N :	133

El nivel de confianza es la probabilidad de que el intervalo de confianza calculado contenga al verdadero valor del parámetro. El valor Z para un nivel de confianza de 95% es 1,96. El error d es la precisión, en este caso se desea una precisión del 8,5%, p es la proporción esperada. En este caso, se asume un valor conservador de p de 0,50, ya que no se tiene una idea clara de la porción real de empresarios de la microempresa que no se capacitan.

Con estos datos se concluyó que el tamaño de muestra apropiado es de 133 unidades. La ficha técnica de la encuesta realizada se muestra en el cuadro 1.

Una vez escogida la muestra se realizó la confección del cuestionario para ser aplicado a los empresarios de la microempresa. El cuestionario contiene las siguientes partes:

- Preguntas generales: las interrogantes sirvieron para asegurar la selección de un número específico de elementos correspondientes a la fracción de ese estrato en la población. También se preguntó por el cargo ocupado por el entrevistado, lo que constituyó un filtro para asegurar que este sea el elemento muestral requerido.
- Preguntas centrales: se plantearon preguntas dirigidas a las personas que se capacitan y a las que no lo hacen. Las preguntas fueron abiertas y cerradas, de alternativa única y de alternativas múltiples.

Cuadro 1. Ficha técnica de la encuesta realizada

FICHA TÉCNICA	
POBLACIÓN	Microempresas ubicadas en el departamento de Lima que cumplen con el requisito de formalidad
MÉTODO DE MUESTREO	Probabilístico estratificado
TAMAÑO DE LA MUESTRA	133 personas
UNIDAD DE LA MUESTRA	La mype
ELEMENTO MUESTRAL	Propietario o gerente general

Elaboración propia.

Para la validación del instrumento se realizó una prueba piloto en una feria artesanal. Esta prueba piloto se realizó en la Expoferia de Pymes organizada por Prompyme y la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho en julio del 2006. La feria constó de más de 100 puestos y reunió a microempresarios de distintos sectores económicos y distritos.

Las encuestas fueron realizadas a una muestra de 20 puestos de venta. El cuestionario y las modificaciones formuladas se encuentran en el anexo 3.

Este primer ensayo permitió pulir las preguntas del cuestionario; aquellas que no fueron fácilmente entendidas por los encuestados en la realización de la prueba piloto fueron reformuladas o eliminadas. Finalmente, se obtuvo el cuestionario final (anexo 4). El objetivo de cada pregunta se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2. Objetivos de las preguntas realizadas en la encuesta

Pregunta	Objetivo
1. ¿Conoce algún programa de capacitación a la mype?	Conocer el nivel de información que tienen los microempresarios sobre los programas e incentivos que existen para la capacitación.
2. ¿Qué importancia le otorgaría a la capacitación como factor de éxito para su empresa?	Conocer el nivel de importancia que los microempresarios peruanos otorgan a la capacitación como uno de los pilares para incrementar su competitividad.
3. ¿Ha recibido capacitación en los tres últimos años?	Conocer la capacitación activa que la persona ha tenido. Se pusieron como límite los últimos tres años para evitar que el encuestado se refiera a capacitaciones realizadas en fechas muy pasadas y ya no resulten actuales.
4. ¿Por qué medio se enteró de la capacitación?	Conocer los medios que están siendo usados para promover la capacitación.
5. ¿Quedó satisfecho con lo que aprendió?	Conocer el nivel de satisfacción de los microempresarios con la capacitación recibida, además de los beneficios que ellos logran en sus empresas, luego de aplicar lo aprendido. Por otro lado, se les pide evaluar varios aspectos de la capacitación, a fin de conocer los puntos débiles que tuvo la capacitación.
6. En cuanto al curso que asistió, ¿cómo considera: al profesor, el aula, los materiales, el horario, los contenidos?	
7. ¿Qué beneficios obtuvo de su capacitación?	
8. Respecto a los microempresarios que asistieron a su curso, ¿qué características observó?	Conocer la percepción de los empresarios sobre el estado de ánimo y motivación de las personas con las que compartió el curso.
9. Si no aprendió nada de la capacitación ¿por qué cree que no aprendió?	Conocer las debilidades que pueden estar presentando los proveedores de SDE y que provocan que los microempresarios no queden satisfechos con la capacitación otorgada.
10. ¿Cuáles considera que fueron las debilidades del curso que llevó?	
11. ¿Por qué no ha llevado ninguna capacitación?	Dirigida a las personas que no se capacitaron para conocer qué razón tuvieron para no llevar ningún curso de capacitación.
12. ¿Sabe dónde acudir en caso de necesitar una capacitación en algún tema específico?	Conocer la cobertura que tienen los diferentes programas de capacitación de instituciones estatales y privadas, y si los encuestados están informados sobre estos programas.
13. ¿Ha utilizado los servicios del programa Perú Emprendedor que ofrece el Ministerio de Trabajo?	Conocer la difusión que ha tenido el programa Perú Emprendedor y si está siendo aprovechado por los empresarios de las mype.



Cuadro 2 continuación

Pregunta	Objetivo
14. ¿En qué áreas le gustaría ser capacitado?	Identificar las áreas que despiertan mayor interés en el microempresario, y medir su inclinación hacia los temas de gestión empresarial.
15. ¿Qué factores son necesarios para que usted asista a una capacitación?	Identificar los factores de éxito de una capacitación, base para el planteamiento de la propuesta de esta investigación.
16. ¿Qué tipo de incentivos le gustaría tener por parte del Estado?	Tener noción sobre lo que el empresario requiere para comprometerse más con la capacitación, para en función a ello, perfilar propuestas en ese sentido.

Elaboración propia.

Las encuestas se aplicaron a los propietarios o administradores de mypes que cumplieron con el perfil requerido para ser considerado en la muestra. Tomando en cuenta que cuando el encuestado se siente en confianza puede aportar ideas y/o comentar experiencias, se procuró tener una conversación con cada persona entrevistada para obtener mayor información que complementara el llenado de la encuesta.

Para analizar los resultados de las encuestas se utilizó el *software* Minitab versión 14. Con este *software* se consiguieron las frecuencias de los resultados de cada pregunta del cuestionario para obtener la respuesta más frecuente. También se plantearon pruebas de hipótesis para verificar si los resultados alcanzados realmente podían reflejar la realidad de un grupo de mayor tamaño.

2

Estructura básica de un sistema nacional de capacitación

El presente capítulo tiene como objetivo plasmar un modelo preliminar de sistema nacional de capacitación, el cual servirá de base para analizar las experiencias de otros países de la región, con énfasis en el caso peruano.

1. Definición del modelo preliminar

Además de haber definido el sistema nacional de capacitación en el marco conceptual, se desarrolló un modelo preliminar que sirva de base para analizar el funcionamiento del sistema en el Perú y en otros países. Dentro de este sistema nacional de capacitación existen subsistemas, los cuales deben interrelacionarse para asegurar un sistema articulado y con un funcionamiento óptimo.

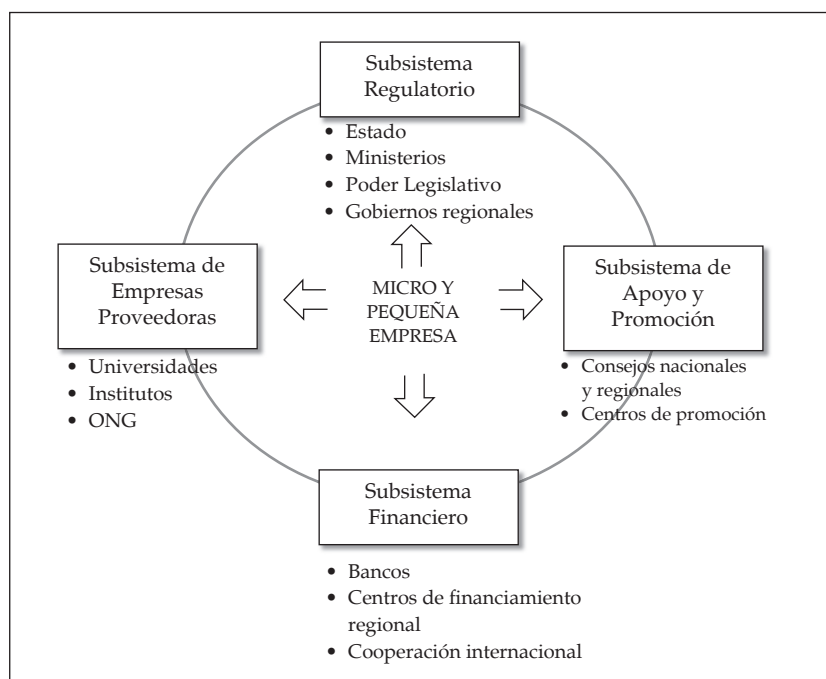
Considerando la realidad peruana y la naturaleza de las instituciones que realizan actividades para promover la capacitación de micro y pequeños empresarios, se definieron los siguientes subsistemas:

- Subsistema Regulatorio.
- Subsistema de Apoyo y Promoción.
- Subsistema de Proveedores de Servicios de Desarrollo Empresarial (SDE).
- Subsistema Financiero.

Los subsistemas mencionados agrupan a los actores que realizan labores en beneficio de la capacitación de la mype, y a ello se debe agregar la misma mype como principal demandante y beneficiario de este servicio.

La representación del sistema nacional de capacitación se muestra en el gráfico 3.

Gráfico 3. Sistema nacional de capacitación



Elaboración propia.

2. Análisis descriptivo de los subsistemas

2.1. Subsistema Regulatorio

Tiene entre sus principales funciones la fijación de políticas, la coordinación de acciones y el control para el cumplimiento de los objetivos del sistema. Se encuentra a cargo del Estado como principal actor en el sistema nacional de capacitación, representado por los organismos que se describen a continuación:

El Estado

El Estado asume roles fundamentales en el sistema de capacitación: tiene un rol de administrador y es el encargado de fomentar, promover y fortalecer el sistema de capacitación en el país. Además, el Estado cumple funciones de: coordinación, gestión del sistema, normatividad, regulación, financiamiento y supervisión.

Rol de coordinación y gestión del sistema: el Estado es el encargado de asignar responsabilidades a los diferentes actores involucrados, así como la medición de los resultados de la implementación de las políticas adoptadas.

Rol normativo y regulador: el Estado se encarga de dictar las normas y reglas para el funcionamiento del sistema. Asimismo, determina qué instituciones regulan el sistema de capacitación y para ello implanta las reglas de juego.

Rol financiador: el Estado tiene que promover la concurrencia de los medios de financiamiento para el buen funcionamiento del sistema de capacitación. La promoción puede ser directa, con apoyo de organismos institucionales, instituciones financieras, empresas privadas o de las mismas personas.

Rol supervisor: el Estado debe fiscalizar que el sistema funcione y evaluar el cumplimiento de las normas.

Ministerios o secretarías

Los ministerios o secretarías involucrados con la mype, así como el Ministerio de Educación, tienen un importante rol dentro del sistema nacional de capacitación, pues cumplen las siguientes funciones:

Ministerio o secretaría a cargo de la mype: ejerce la función rectora en materia de desarrollo y promoción del empleo. Esta entidad está encargada de implementar las políticas y los programas para contribuir al desarrollo de las empresas como base del desarrollo económico del país, así como promover la formación profesional con igualdad de oportunidades.

Ministerio de Educación: formula las políticas nacionales sobre educación para la mype, a partir de las cuales ejerce sus atribuciones normativas sobre todo el sistema sectorial y garantiza su cumplimiento mediante una adecuada supervisión.

Poder Legislativo

Tiene como función primordial el correspondiente estudio y dictamen de las propuestas legislativas que le son alcanzadas, las cuales incluyen al sector empresarial, la promoción del empleo y la microempresa.

Gobiernos regionales

Entre sus funciones figura la implementación de acciones en favor de la promoción económica, especialmente en lo referente a la promoción y capacitación de las empresas de sus localidades.

2.2. Subsistema de Apoyo y Promoción

Este subsistema se compone de organismos pertenecientes a los sectores público o privado que realizan funciones de coordinación, concertación, apoyo y promoción de las acciones necesarias para contribuir con el incremento de la competitividad de las empresas en los diferentes mercados en los que esta participa. Entre ellos se detallan a continuación:

- Consejos nacionales o regionales de desarrollo de las mypes.
- Centros de coordinación.
- Centros de promoción de la mype.
- Organismos descentralizados del gobierno.

2.3. Subsistema de Proveedores de Servicios de Desarrollo Empresarial (SDE)

Constituido por los organismos no gubernamentales (ONG), universidades, institutos, centros de producción técnico-educativa (Cepro) y el Estado. Su función es proveer la capacitación a los empresarios con niveles de calidad y pertinencia que aseguren el aprendizaje y la aplicabilidad de los cono-

cimientos adquiridos. Por lo tanto, los SDE deben mejorar la eficiencia y eficacia de las empresas y que esto conlleve a elevar su competitividad y crecimiento. Estos servicios se califican en cinco tipos: capacitación, información, asistencia técnica, asesoría y consultoría (MTPE, 2006).

A continuación se describen algunas instituciones ofertantes de servicios de desarrollo empresarial:

Universidades. Encargadas de brindar educación superior, investigación académica y la proyección y extensión universitarias. Cuentan con programas dirigidos al desarrollo de los empresarios.

Institutos. Encargados de brindar capacitación técnica dirigida a jóvenes, adultos y empresarios, también generan programas de capacitación orientados a la mype.

Organismos no gubernamentales (ONG). Son organizaciones que ejecutan principalmente acciones de apoyo al desarrollo nacional, dentro de los cuales se incluyen programas que generan empleo y contribuyen al desarrollo de las empresas.

Centros de innovación tecnológica. Se encargan de brindar un conjunto de servicios: capacitación, asistencia técnica, información actualizada, mejora de la productividad y control de calidad en todo el ámbito nacional.

Centros de capacitación. Son entidades que se caracterizan por ofrecer a través de diplomados, cursos, seminarios y talleres dictados los instrumentos que permitan atender la importante demanda por parte de las empresas en el campo de la capacitación.

El capacitador es el elemento fundamental para el éxito de una capacitación, ya que la transmisión de conocimientos depende de su habilidad y experiencia. Las características personales óptimas de un capacitador son: vocación de servicio, buena dicción, facilidad de palabra y elocuencia, dinamismo en labores que desempeñe, disposición para el trabajo en equipo, retransmitir conocimientos adquiridos a instituciones y para intercambiar experiencias. Además, un capacitador debe cumplir los siguientes requisitos: formación profesional y experiencia en metodologías de capacitación, entrenamiento y docencia.

Es esencial seleccionar una estructura y una metodología que contribuyan a la efectividad de los contenidos de la capacitación, tomando en consideración factores como: el entorno cultural, recursos a la mano para la capacitación, tiempo disponible, recursos y eficiencia en relación con los costos.

Para determinar la estructura y la metodología de la capacitación, el análisis se basó en preguntas interrelacionadas como: ¿cuál será la mejor estructura para el programa de capacitación y cuándo se deberá instrumentar? ¿A quién se deberá recurrir para impartir la capacitación y qué necesitará para llevar a cabo una presentación exitosa? ¿Qué temas deberán cubrir las sesiones de capacitación y cómo tienen que organizarse? ¿Qué instalaciones y recursos adicionales se necesitarán? ¿Cómo se medirán los resultados de dicha capacitación?

2.4. Subsistema Financiero

Dado que todo proyecto o acción de capacitación requiere de fondos para iniciarse, el subsistema financiero se convierte en una importante pieza dentro del sistema. Entre las entidades de financiamiento tenemos:

Los bancos: realizan programas orientados al desarrollo profesional de los empresarios de la mediana y pequeña empresa que forman su cartera de clientes. Asimismo, pueden financiar proyectos de capacitación de la oferta de servicios de desarrollo empresarial.

Las cajas municipales y rurales: son una importante fuente de financiamiento de la micro y pequeña empresa.

La cooperación internacional: tiene entre sus actividades el financiamiento de proyectos específicos en muchos países de la región. Destina parte de sus fondos al financiamiento de programas cuyo objetivo es el desarrollo y la capacitación de los pequeños y grandes empresarios.

3. Las protagonistas: micro y pequeñas empresas

La mype como empresa propiamente dicha tiene la característica de ser transversal a la economía, es decir, le compete a muchos sectores; por lo

tanto, las políticas de apoyo y promoción requieren mucha articulación y consenso.

En el contexto del sistema nacional de capacitación, el gran receptor del producto final es el empresario de la mype, quien como parte integrante de la demanda de los servicios de desarrollo empresarial está interesado en el producto final, es decir, los contenidos de la capacitación y los beneficios que pueda obtener de ella, orientándose los subsidios o incentivos que puede recibir de parte del gobierno.

De este modo, el empresario de la mype se convierte en un ente receptor. Para lograr que el sistema refleje los resultados que se esperan es importante identificar características, rasgos, perfiles, preferencias y cultura de los empresarios a fin de que el sistema se desarrolle en beneficio de ellos.

3

Capacitación de la mype en Latinoamérica: experiencias en Chile, Brasil y México

El presente capítulo tiene como objetivo dar a conocer otras experiencias relacionadas con el análisis y el tratamiento del sector de las mypes en otros países de la región.

Estos países fueron elegidos para la investigación sobre la base de los resultados de un estudio desarrollado por la Fundación para el Desarrollo Económico y Social (Fundes) acerca de la situación de las mypes de Latinoamérica.

El estudio tuvo como objetivo conocer la situación de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipyme) en varios países de Latinoamérica, haciendo una comparación en cuanto a las líneas de apoyo a la mype.

En el cuadro 3 se aprecia que México, Chile, Argentina, Brasil, Venezuela, Guatemala y El Salvador son los países que disponen los mayores lineamientos relacionados con la capacitación de la mype. Cabe resaltar que los países elegidos para el análisis, debido a la información disponible, fueron Chile, Brasil y México.

Cuadro 3. América Latina y el Caribe: líneas más comunes de apoyo a las mypes

RECURSOS HUMANOS	Arg.	Chi.	Col.	C.R.	E.S.	Gua.	Méx.	Pan.	Ven.	Bra.
Crédito fiscal para capacitación	X	X	N.C.	0	X	X	X	0	X	X
Capacitación laboral	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X
• mujeres / jóvenes	X	X	X	N.C.	X	X	X	X	X	X
• empresarios	X	X	X	N.C.	X	X	X	X	X	X
• trabajadores	X	X	X	N.C.	X	X	X	X	X	X
Programa nacional de capacitación	X	X	N.C.	0	X	X	X	X	X	X
Servicios privados de capacitación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Servicios públicos de capacitación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Total	8	8	6	2	8	8	8	7	8	8

Fuente: Encuesta de la red Fundes a sus consultores en diez países. 2003.

1. Sistema Nacional de Capacitación en Chile

1.1. Subsistema Regulatorio

El Estado opera básicamente a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), coordina el funcionamiento de todos los actores implicados en el sistema y fiscaliza el cumplimiento de las normas que lo rigen (Sercotec, 2006).

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence)

Es un organismo técnico descentralizado del Estado chileno creado en 1997 mediante Ley N.º 19518, y se relaciona con el gobierno a través del Ministerio del Trabajo. Su finalidad es contribuir al aumento de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que fomenten el desarrollo de un proceso de formación permanente.

Esta tarea la realiza a través de la administración de un incentivo tributario que el Estado ofrece a las empresas para capacitar a su personal, y de una acción subsidiaria por medio de un programa de becas de capacitación financiadas con recursos públicos.

Otra de sus funciones es la regulación de los organismos técnicos de capacitación (OTEC), que son entidades autorizadas para dar servicios de perfeccionamiento y aprendizaje: universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica y otros. Estos organismos pueden ser contratados directamente por la empresa y además pueden concursar para ejecutar programas sociales del Sence.

Adicionalmente, cumple las siguientes tareas:

- Supervisa el funcionamiento del sistema y difundir la información pública relevante para que los agentes públicos y privados actúen correcta y eficientemente en el mismo.
- Autoriza y realiza la inscripción en el registro pertinente los organismos técnicos de capacitación (OTEC).
- Estimula las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, a través de la aplicación del incentivo tributario.
- Fomenta la calidad en los servicios que presten las instituciones intermedias y ejecutoras de capacitación.

1.2. Subsistema de Representación o Apoyo

Servicios de Cooperación Técnica (Sercotec)

Corporación de derecho privado creada en 1952, filial de la Corporación de Fomento de la Producción (Corfo) y receptora de aportes públicos a través de la Ley de Presupuestos. Su función es apoyar iniciativas de mejoramiento de la competitividad de la mype y fortalecer la capacidad de gestión de sus empresarios. Su objetivo es contribuir a que las empresas de menor tamaño constituyan un sector dinámico de la economía que aporte significativamente al aumento de la productividad, a la creación de mejores empleos, desarrollo local, superación de la pobreza y una mejor distribución de los ingresos.

Sercotec trabaja en cada una de las regiones, impulsando proyectos productivos y de servicios en alianza con las organizaciones gremiales de empresarios, municipios y demás organismos públicos que apoyan el desarrollo de las mypes. Asimismo, fortalece a diferentes actores que participan en este sector. Así tenemos:

- Fortalecimiento gremial. A través de talleres de capacitación de dirigentes gremiales en temas de planificación y desarrollo organizacional, pasantías para conocer experiencias exitosas de otros gremios en el país o el exterior; y diseño de productos o servicios que las asociaciones podrían prestar a sus asociados.
- Fortalecimiento municipal. Capacita a funcionarios en materias relativas a fomento productivo: apoyo en la generación de planes de fomento productivo y para la creación y funcionamiento de oficinas de fomento.
- Tecnologías de la información. Promueve el acceso y acercamiento de los microempresarios a las nuevas tecnologías de la información y comunicación. El objetivo es que estos puedan acceder a las ventajas que ofrece el uso de Internet; en la promoción de sus productos, el establecimiento de contactos de negocios y conocimiento de otras experiencias similares. También cuentan con un espacio en Internet que brinda servicios de capacitación en línea.

1.3. Subsistema de Proveedores de Servicios de Capacitación

Los principales proveedores de capacitación en Chile son los organismos técnicos de capacitación (OTEC) autorizados por el Sence. Los OTEC son personas jurídicas cuyo único objetivo social es la capacitación. Lo constituyen las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica, que son reconocidos por el Ministerio de Educación y registrados en el Sence para estos efectos. A fines del 2006 existían 1 400 OTEC debidamente certificados.

El Sence exige a los OTEC postulantes demostrar en forma continua las mejoras de su gestión. Esto permite asegurar su calidad en la oferta de capacitación a los clientes y demostrar que aumenta su capacidad competitiva y su diferenciación en el mercado de capacitación.

Entre los actores que apoyan la capacitación de empresas destacan los organismos técnicos intermedios de capacitación (OTIC), y se definen como aquellas personas jurídicas, agrupadas sectorial o regionalmente y reconocidas por el Sence, cuyo objetivo primordial es dar apoyo técnico a sus empresas adherentes o asociadas, las cuales optan por asociarse libremente a un OTIC según sus propios intereses. El apoyo que dan los OTIC es principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos. Los OTIC no pueden impartir ni ejecutar directamente acciones de capacitación, sino que actúan como nexo entre las empresas afiliadas y los organismos técnicos de capacitación.

1.4. Subsistema de Financiamiento

En Chile, la organización Sercotec cuenta con un presupuesto público considerable, lo cual le permite desarrollar mejores estrategias en el campo de su competencia. Por citar ejemplos, tenemos que su presupuesto para el año 2006 fue de 26,36 millones de dólares, y el mismo, en el año 2007, se incrementó a 29,33 millones de dólares.

Fondo Nacional de Capacitación (Foncap)

Es un fondo constituido con recursos públicos, administrado por el Sence y cuyo objetivo es producir un incremento en la calidad y cobertura de los programas de capacitación para contribuir al aumento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía del país en general.

La población a la que espera llegar el Foncap son los sectores sociales de escasos recursos y con problemas de inserción laboral, a quienes, a través de becas de capacitación y otros mecanismos de operación, se mejora en sus competencias laborales y se les facilita el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo. El Foncap, en miras al apoyo a las mypes, creó el programa Foncap Microempresa, el cual se puso en marcha en el 2005.

2. Sistema Nacional de Capacitación en Brasil

2.1. Subsistema Regulatorio

El Ministerio de Desarrollo, Industria y Comercio Exterior tiene como competencia la formulación de políticas de apoyo a la mype y al artesano. Además, cuenta con la Secretaría de Desarrollo de la Producción, dentro de la cual se encuentra el Departamento para la Micro y Pequeña Empresa.

Secretaría de Desarrollo de la Producción

Es un órgano del Ministerio de Desarrollo, Industria y Comercio Exterior (MDIC) cuyas atribuciones son identificar y consolidar demandas que protejan el desarrollo productivo de los sectores industrial, comercial y de servicios del país, así como desarrollar acciones para promover el incremento de la producción de bienes y servicios y el desarrollo de los segmentos productivos. Dentro de su estructura cuenta con el Departamento de Micro, Pequeña y Mediana Empresa (DMPME).

2.2. Subsistema de Representación o Apoyo

Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (Sebrae)

Fue creado en 1972 para el desarrollo sostenible de las empresas de pequeño tamaño. Promueve cursos de capacitación, facilita el acceso a servicios financieros, estimula la cooperación entre las empresas, organiza ferias y rondas de negocios e incentiva el desarrollo de actividades que contribuyen a la generación de empleo y renta. Sebrae opera en los 26 estados y en el Distrito Federal, con aproximadamente 600 puntos de atención en todo el territorio brasileño (Sebrae, 2007)

El sistema Sebrae busca crear, a través de diversos mecanismos (capacitación, movilización, difusión del *entrepreneurship* y asociatividad, entre otros), un ambiente favorable para el sustento y ampliación de las pequeñas empresas. Este contexto favorable se basa en una reducción de la carga tributaria, disminución de burocracia, y acceso al crédito, tecnología e información. La institución opera dirigida a optimizar estos cinco grandes aspectos.

Con estas acciones, el Sebrae pretende estimular y capacitar a emprendedores y a los demás actores relevantes en un proceso productivo para desenvolverse en una cultura de cooperación en sus comunidades. Las capacitaciones son extensivas en las asociaciones del Sebrae, y tienen como objetivo viabilizar la concreción de negocios colectivos en sectores prioritarios, desarrollando microrregiones y contribuyendo a la generación de empleo y mejor distribución de la renta.

Foro permanente de la mype

El objetivo del foro es orientar y asesorar la formulación y coordinación de la política nacional de desarrollo de la mype. Está integrado por el ministro de Desarrollo, Industria y Comercio Exterior; el secretario ejecutivo del Ministerio de Desarrollo, Industria y Comercio Exterior; y el Departamento de Micro, Pequeña y Mediana Empresa de la Secretaría de Desarrollo de la Producción.

El foro es un ambiente destinado a tratar todos los temas pertenecientes al sector de las mypes, excepto los temas tributarios. Tiene como principales atribuciones:

- Acompañar la implementación efectiva del estatuto de las mypes, su reglamentación, actos y procedimientos.
- Asesorar y formular políticas gubernamentales de apoyo y fomento a las mypes, proponiendo los ajustes y mejorías necesarios para su implementación.
- Promover la articulación e integración entre diversos órganos gubernamentales, entidades de apoyo y de representación de la sociedad civil organizada que actúen coordinadamente en el sector de la mype.
- Proponer los ajustes y perfeccionamiento necesarios para la implementación de políticas de fortalecimiento y desarrollo de las mypes.
- Promover acciones que conduzcan a la consolidación y articulación de los diversos programas de apoyo a las mypes.

2.3. Subsistema de Proveedores de SDE

Este subsistema funciona de manera articulada en Brasil, de modo que existen varios programas de capacitación para mype que en su mayoría se llevan a cabo de manera conjunta con Sebrae. A continuación se describe resumidamente la oferta de SDE disponible:

Instituto Euvaldo Lodi (IEL)

Su misión es promover el desarrollo de la industria por medio de la capacitación empresarial y apoyar la innovación tecnológica. Este instituto viene ampliando su presencia en líneas de actuación que reflejan el perfil de un agente catalizador de tecnología e innovación al servicio de la industria brasileña. Está formado por una red fuertemente integrada, compuesta por un núcleo central, localizado en Brasilia, y de núcleos regionales, que funcionan junto a las federaciones de industrias de los demás estados.

Los proyectos del IEL son desarrollados por los estados con la participación de los núcleos regionales y parcelas institucionales. Sus líneas de actuación son cinco y se señalan a continuación:

- Interacción universidad-industria.
- Prácticas supervisadas. Se encuentran dentro de los proyectos tradicionales del IEL. Las prácticas benefician a más de 50 000 estudiantes por año.
- Bolsas de gestión empresarial. Es un proyecto desarrollado de manera conjunta con Sebrae. Tienen el objetivo de elevar la competitividad de las mypes por medio del desarrollo de competencias organizacionales y formación de recursos humanos altamente calificados. Las bolsas educacionales son ofrecidas a estudiantes graduados por un periodo de seis meses.
- Bolsa de apoyo tecnológico para micro y pequeñas empresas (Bitec). Este programa tiene como objetivo contribuir al aumento de la competitividad de la mype. Esto se da por medio de la oferta de bolsas educacionales para estudiantes de grado, quienes orientados por profesores universitarios desarrollan temas con el propósito de identificar soluciones a problemas propuestos por las empresas participantes.

- Capacitación empresarial. Por medio de asociaciones con centros de excelencia e instituciones de enseñanza en Brasil y el exterior, el IEL capacita empresarios y directores de empresas de todo el país para liderar con herramientas técnicas de gestión aplicables a sus negocios.

El programa de capacitación empresarial para la micro y pequeña empresa ofrece, en asociación con Sebrae, cursos de larga duración a empresarios en todos los estados brasileños y del Distrito Federal.

- Emprendedores. El IEL, en asociación con el Sebrae, apoya el proyecto de Enseñanza Universitaria de Emprendedores. El objetivo de este último es generar la iniciativa de patrocinar cursos para profesores universitarios que deseen implantar y suministrar disciplinas de emprendimiento.
- Cooperación empresarial internacional y Eurocentro IEL Brasil. Por intermedio de la Gerencia de Eurocentro, IEL Brasil y la Cooperación Empresarial, el IEL nacional establece una plataforma de acciones entre Brasil y Europa, desarrollando proyectos de cooperación empresarial en conjunto con organismos e instituciones nacionales e internacionales. Sus acciones se centran básicamente en desarrollar proyectos cofinanciados por el Programa Al-Invest, creado en 1993 por la Comisión Europea para estimular el intercambio y la cooperación entre las pequeñas y medianas empresas de América Latina y de Europa.
- Instituto Centro de Capacitación y Apoyo al Emprendedor (Iccape). Es una organización no gubernamental creada para promover la capacitación por medio del desarrollo de competencias emprendedoras y tiene como público objetivo a los pequeños inversionistas.

2.4. Subsistema Financiero

De los recursos federales aplicados en el campo, desarrollo y capacitación tecnológica del área empresarial, no menos del 20% deberán ser destinados de modo prioritario para el segmento de la mype. Las organizaciones federales actuantes en el campo, desarrollo y capacitación tecnológica deberán destacar sus aplicaciones hacia el apoyo de estas empresas.

2.5. Programas de apoyo a la capacitación de la mype en Brasil

Programa Brasil Emprendedor (PBE)

Lanzado por el Gobierno Federal con el objetivo de fortalecer a la mype a través de la inserción de nuevos emprendedores al sector formal de la economía. Este programa tiene cobertura nacional, empadrona los procedimientos y conjuga esfuerzos para evitar la dispersión de las iniciativas, inclusive las ya existentes, lo que lo caracteriza como un plan de acciones integradas del Gobierno Federal, que tiene como objetivo principal la capacitación, el crédito y la asesoría empresarial.

Este programa lo integran el Ministerio de Desarrollo, Industria y Comercio Exterior, el Ministerio de Trabajo y Empleo, incluyendo las secretarías de Trabajo de los estados, el Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Integración Nacional, el Banco Nacional de Desarrollo Económico Social, el Banco de la Amazonía, el Banco de Brasil, el Banco del Noreste de Brasil, la Caja Económica Federal, Sebrae y la Empresa Brasileira de Correos y Telégrafos.

3. Sistema Nacional de Capacitación en México

3.1. Subsistema Regulatorio

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Posee dos responsabilidades directas sobre la pequeña empresa: vigilar la aplicación de las leyes referidas a contratos de trabajo y promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento para el mismo. Otras funciones son realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que se requieran, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt)

Organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, integrante del sector educativo, con personalidad jurídica y patrimonio

propio. Es responsable de elaborar las políticas de ciencia y tecnología en México y brindar servicios específicos para las pequeñas y microempresas como fondos, cursos y becas.

3.2. Subsistema de Proveedores de SDE

Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (Conocer)

El principal actor es Conocer, si bien no está orientado directamente a la mype, es relevante por la naturaleza de sus funciones y su participación en muchos programas enfocados en mype. Es una organización integrada por trabajadores, empresarios, educadores, capacitadores y el Gobierno Federal, que desde agosto de 1995 impulsa la competencia laboral. La misión de Conocer es impulsar el desarrollo continuo de los trabajadores, mediante la evaluación y la certificación de sus conocimientos, habilidades y destrezas, tomando como base los estándares de calidad que deben cubrir en su desempeño. Otra tarea importante que realiza es orientar la educación y la capacitación hacia las necesidades de los mercados productivo y laboral.

3.3. Subsistema Financiero

Nacional Financiera (Nafin)

Dentro de este subsistema el principal actor es la Nacional Financiera que fue creado por el Estado mexicano en 1933 como dependencia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Fomenta el desarrollo de la pequeña y mediana empresa, proporcionando financiamiento, capacitación y asistencia técnica, así como el desarrollo del mercado financiero, con el fin de promover el crecimiento regional y la creación de empleos para el país. Los cursos que dicta se enfocan a temas generales como contabilidad, costeo y marketing. Se imparten de dos maneras: en línea y presenciales.

Banco de Comercio Exterior (Bancomext)

Tiene como principal fin impulsar el crecimiento de las empresas mexicanas, principalmente pequeñas y medianas, e incrementar su participación en los mercados globales, ofreciendo soluciones integrales que fortalezcan

su competitividad y fomenten la inversión, a través del acceso al financiamiento y a otros servicios financieros y promocionales.

3.4. Programas del gobierno mexicano

Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC)

La Subsecretaría de Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo, que depende de la Secretaría del Trabajo y Promoción Social (STPS), está a cargo del PAC, cuyo principal objetivo es contribuir a fortalecer y ampliar las capacidades competitivas del personal de las micro, pequeñas y medianas empresas, mediante la promoción de programas de capacitación de los trabajadores activos y empleadores.

En el año 2003 se obtuvieron resultados bastante positivos: las empresas que recibieron el apoyo del PAC mostraron una mayor productividad frente a las del Grupo de Control (PAC 308,8%, Control 95,8%). Por otro lado, se apreciaron mayores ventas de las empresas del PAC que las del Grupo de Control, de 22,1% contra 12,3%, en ese mismo orden. El gasto en insumos fue menor en las del PAC que en las del Grupo de Control (7,6% versus 8,9%). El apoyo del PAC permitió a las empresas destinar más horas de capacitación a sus trabajadores, dado el esquema de cofinanciamiento Empresa-STPS.

4

Formación del sistema nacional de capacitación de la mype en el Perú

El presente capítulo tiene como objetivo conocer la situación del sistema nacional de capacitación en Perú. Se describirá a las instituciones que constituyen cada subsistema y sus funciones, lo que conjuntamente con los resultados del trabajo de campo permitió analizar el funcionamiento del sistema nacional de capacitación de la mype en el Perú.

1. Definición de mype (micro y pequeña empresa) en el Perú

Según la Ley N.º 28015, de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, la mype es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objetivo desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Dicha ley refiere que la mype debe reunir las siguientes características concurrentes: el número total de trabajadores y el nivel de ventas anuales (véase cuadro 4).

Cuadro 4. Características de la mype

Número total de trabajadores	Nivel de ventas anuales
<ul style="list-style-type: none"> - La microempresa abarca de 1 hasta 10 trabajadores inclusive. - La pequeña empresa abarca de 1 hasta 50 trabajadores inclusive. 	<ul style="list-style-type: none"> - La microempresa hasta el monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias (UIT). - La pequeña empresa parte de un monto máximo señalado para las microempresas y hasta 850 unidades impositivas tributarias (UIT).

Fuente: Ley Mype N.º 28015.
Elaboración propia.

Se considera que las mypes en el Perú pueden clasificarse en tres estratos según la capacidad de autofinanciamiento para su crecimiento y generación de valor económico, productividad, capacidad de innovación y diferenciación (Codemype, 2005):

Mype de acumulación

Tiene la capacidad de generar utilidades para mantener su capital original e invertir en el crecimiento de la empresa. Cuenta con mayor cantidad de activos y se evidencia una mayor capacidad de generación de empleo remunerado.

Mype de subsistencia

Es aquella unidad económica sin capacidad de generar utilidades, en detrimento de su capital, dedicándose a actividades que no requieren de transformación sustancial de materiales o deben realizar dicha transformación con tecnología rudimentaria. Estas empresas proveen de un «flujo de caja vital», pero no inciden de modo significativo en la creación de empleo adicional remunerado (la Unidad Impositiva Tributaria para el 2006 fue de 3 mil 400 nuevos soles).

Nuevos emprendimientos

Son aquellas iniciativas empresariales concebidas desde un enfoque de oportunidad, es decir, como una opción superior de autorrealización y de generación de ingresos. Los emprendimientos se orientan a la innovación, creatividad y cambio hacia una situación económica mejor y más deseable, ya sea para iniciar un negocio o para mejorar y hacer más competitivas las empresas.

En el Perú existen aproximadamente 2,5 millones de mypes formales e informales (Prompyme, 2005). En el 2004, el número de empresas formales mypes ascendió a 648 147, lo cual representó el 98,35% del total de empresas formales, y el restante 1,65% correspondió a las empresas medianas y grandes (véase cuadro 5).

Cuadro 5. Distribución de empresas formales según rango de tamaño (noviembre de 2004)

Tipo de empresa	Número de empresas	Porcentaje
Microempresa	622 209	94,41%
Pequeña empresa	25 938	3,94%
Mediana y gran empresa	10 899	1,65%
Total	659 046	100%

Fuente: Sunat 2005.

Elaboración: Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa.

2. Marco legal de la capacitación de la mype en el Perú

Según la Ley N.º 28015, el Estado a través del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y de sus programas y proyectos, debe promover la oferta y demanda de servicios de capacitación y asistencia técnica establecidas en el plan y programas estratégicos de promoción y formalización para la competitividad y desarrollo de las mypes. Asimismo, el Estado debe apoyar e incentivar la iniciativa privada que ejecuta las acciones mencionadas.

Además, entre los instrumentos de promoción para el desarrollo y la competitividad de la mype se consideran: el acceso a los servicios de desarrollo empresarial; a los servicios financieros; a los mercados; y la inversión en investigación, desarrollo e innovación tecnológica.

No obstante, dicha ley solo dedica tres artículos a este tema, a pesar de que los servicios de desarrollo empresarial son considerados uno de los pilares para el desarrollo de la mype.

Con referencia a la capacitación, se indica que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe coordinar con el Ministerio de Educación

para el reconocimiento de las entidades especializadas en formación y capacitación laboral como entidades educativas.

3. Antecedentes del sistema nacional de capacitación de la mype en el Perú

En los primeros años de la década de 1990, se pensaba que los programas de entrenamiento y capacitación iban a emerger por las fuerzas naturales de la oferta y la demanda de las mype. Pasado este periodo, el Estado tomó algunas acciones que tienen como objetivo apoyar el desarrollo de la mype y con ello, propiciar e impulsar dichos programas de capacitación.

A finales de la década de 1990, en el antiguo Ministerio de Industria y Comercio Internacional (Mitinci) surgieron programas relativos al trabajo con las mypes. Ante ello, se creó la primera institución dirigida a su promoción: el Centro de Promoción de la Pequeña y Microempresa (Prom-pyme).

A partir del 2003, de acuerdo con la promulgación de la Ley de la Mype, la entidad rectora de las políticas que las rigen y determinan es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Según la Ley de la Mype, este sistema cuenta con cuatro actores principales:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en su calidad de organismo rector de la mype a través del Viceministerio de Promoción del Empleo y la Mype. Esta designación se justifica por tres motivos: la promoción del empleo a través de las mypes, la necesidad de formalización del empleo, y el hecho que la sea transversal a la economía, es decir, que está presente en varios sectores económicos, por lo que la institución más adecuada para dicha función es el MTPE.

El Consejo Nacional de Desarrollo de la Mype (Codemype), cuya función es la coordinación y armonización de las políticas y acciones sectoriales, de apoyo a las mypes, en los ámbitos nacional, regional y local.

Los consejos regionales de la mype (Coremype), cuya función es promover el desarrollo, la formalización y la competitividad de la mype en su ámbito geográfico y su articulación con los planes y programas nacionales.

Los gobiernos regionales y locales

4. Descripción de los subsistemas en el Perú

En el Perú, la descripción de los subsistemas del sistema de capacitación es una labor algo compleja, pues se ha observado la existencia de instituciones que participan en más de un subsistema y algún subsistema con pocos actores que participan en él.

Los actores que participan en cada uno de los subsistemas en el Perú se nombran en el cuadro 6.

Cuadro 6. Actores de los subsistemas de capacitación en el Perú

Institución	Subsistema Regulatorio	Subsistema Representación	Subsistema Proveedores SDE	Subsistema Financiero
MTPE	■			
DNMYPE	■			
Congreso	■			
Municipalidades	■			
OIT				
Codemype		■		
Coremype		■		
Mesa Coordinación pyme		■		
Prompyme			■	
CITE			■	
Senati			■	
Universidades			■	
ONG				■
Cooperación Internacional				■

Elaboración propia.

4.1. Subsistema Regulatorio

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

En el Perú, el Sistema de Apoyo y Promoción a la Capacitación de la Mype lo lidera el Estado, que ha designado como órgano rector al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Este último tiene como función definir las políticas nacionales de promoción de la mype y coordinar con las entidades de los sectores público y privado la coherencia y complementariedad de las políticas sectoriales.

En el 2002, el MTPE creó la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, la cual tiene como propósito lograr niveles de competitividad en las mypes que les permitan participar en mejores condiciones en el mercado. La Dirección Nacional de la Mype es, en la práctica, la instancia que trabaja los temas de promoción de la mype y tiene como uno de sus objetivos el «acceso de la mype a los servicios de desarrollo empresarial y financieros».

Congreso de la República

Cumple un importante rol dentro del subsistema regulatorio, ya que cuenta con la Comisión de Producción y Micro y Pequeña Empresa. Este grupo de trabajo tiene como función primordial el correspondiente estudio y dictamen de las propuestas legislativas que le son alcanzadas y que están relacionadas a las mype. Algunos de estos proyectos de ley están referidos al tema de capacitación. Entre ellos destacan las siguientes iniciativas pendientes y aquellas ya establecidas, que acompañan la capacitación de la mype:

- Ley de promoción del desarrollo del capital humano. Consiste en otorgar beneficios tributarios a las empresas que inviertan en capacitación.
- Programa de Incubadoras Empresariales. Tiene el propósito de establecer las bases para que los jóvenes estudiantes o egresados de universidades o institutos tecnológicos puedan acceder a los mecanismos indispensables para la promoción de nuevos emprendimientos en el país.

- **Municipalidades.** La Ley Orgánica de Municipalidades N.º 27972 asigna un rol importante a los concejos en el proceso del desarrollo económico local. Dicha ley establece que los gobiernos locales promueven el desarrollo económico de su localidad, con incidencia en la mype. Por esta razón, cada municipalidad cumple un rol importante en el apoyo para la promoción y desarrollo de las mypes que operan en su jurisdicción. Conscientes de esta situación, y para citar un ejemplo, la Municipalidad de Lima creó el Club Munipyme, que tiene como uno de sus objetivos potenciar los recursos humanos y técnicos de las empresas locales, a través de programas focalizados de capacitación y asistencia técnica.

Esta iniciativa, que ha ganado el primer puesto en el II Concurso Nacional de Mejores Prácticas Municipales, ha desarrollado el programa *Vamos a la Universidad*, dirigido a conglomerados comerciales de Lima Metropolitana cuyo objetivo primordial es la capacitación y asistencia técnica sostenida, para lo cual realizó alianzas estratégicas con la Universidad del Pacífico en el periodo 2005-2006.

4.2. Subsistema de Apoyo y Promoción del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Mype-Codemype

Como ya mencionamos anteriormente, el Codemype es un importante actor del Sistema de Apoyo y Promoción, ya que se encarga de la coordinación y armonización de las políticas y acciones sectoriales, de apoyo a las mypes en los ámbitos nacional, regional y local y de supervisar su cumplimiento.

En el Codemype participan representantes de los ministerios de Trabajo, de la Producción, de Economía y Finanzas, de Comercio Exterior y Turismo y de Agricultura, representantes de las universidades, de los gobiernos regionales y locales, de Cofide y de los gremios. Sin embargo, no se incluye al Ministerio de Educación en este consejo. Se considera que el principal aporte del Codemype hasta la fecha ha sido la publicación del *Plan Nacional de Promoción y Formalización para la Competitividad y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa 2005-2009*, en el que se detallan las líneas de acción para el desarrollo de la mype en los próximos años.

Consejo Regional de la Mype-Coremype

Los Coremype constituyen un actor importante del sistema nacional de capacitación en el Perú, pues colaboran con el objetivo de descentralizar el impulso al desarrollo de las mypes. Como ya dijimos, estos se forman en cada región y son presididos por un representante del gobierno regional. En la actualidad ya se han formado Coremype, quedando pendientes de constituir los de Apurímac, Moquegua y Tumbes.

Mesa de Coordinación Mype

Es un espacio de discusión y diálogo constituido por entidades públicas, privadas, gremios empresariales y organismos de cooperación internacional que busca mejorar la calidad, eficiencia y efectividad de la coordinación entre las instituciones que promueven el desarrollo y la competitividad de la mype. Una característica de la Mesa Mype es que cuenta con la participación de la cooperación internacional, actor importante para el financiamiento de los proyectos.

4.3. Subsistema de Proveedores de SDE

Centros de innovación tecnológica (CITE)

Dentro de la política de innovación tecnológica que promueve el Ministerio de la Producción, uno de los instrumentos principales son los centros de innovación tecnológica. Los CITE brindan un conjunto de servicios, siendo uno de los principales la capacitación de las empresas pertenecientes a su giro. Los CITE operan en red y cuentan con el apoyo de la cooperación técnica internacional. El Citecal, Citemadera y Citevid reciben la ayuda de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) y el Servicio Alemán de Cooperación Social Técnica (DED), que viene apoyando al Citemadera. Actualmente hay 13 CITE en actividad.

Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (Senati)

El Senati tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación para la actividad industrial manufacturera y para las labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas en las demás ramas

económicas. Su actividad está normada por ley. Se caracteriza porque en sus cursos se aplica la filosofía del «aprender haciendo».

Una de las ventajas que ofrece el Senati es que cuenta con infraestructura equipada con tecnología, tanto en sus sedes operativas como en locales de instituciones o empresas que reúnan condiciones adecuadas para la capacitación. Se puede acceder a los cursos del Senati a través de los bonos de capacitación que ofrecía en forma gratuita el programa Perú Emprendedor desarrollado por el MTPE (el cual en la actualidad ha sido absorbido por el programa Mi Empresa).

Organismos no gubernamentales (ONG)

Las ONG constituyen un actor importante del Subsistema de Proveedores de SDE, ya que muchas de ellas cuentan con proyectos destinados a la mejora de las capacidades de los microempresarios. En el Perú existe un consorcio de organizaciones privadas de promoción al desarrollo de la mype (Copeme) que agrupa a más de 50 instituciones ubicadas en las principales ciudades del Perú, las cuales trabajan en diversas líneas de especialización como capacitación, asistencia técnica, financiamiento, asesoramiento, etc.

Universidades

Actualmente existen solo algunos programas de capacitación dictados por universidades que tienen como objetivo específico el sector pyme: Prompyme de la Universidad del Pacífico y el Centro de Capacitación de la Universidad San Ignacio de Loyola. Asimismo, algunas universidades tienen convenios con otras organizaciones involucradas con el sistema de capacitación; por ejemplo, la Universidad Nacional Agraria La Molina y la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, que trabajan con Citevid. El objetivo común de ambas instituciones es elevar la eficiencia y eficacia de la pequeña y microempresa, así como de las instituciones que se orienten a desarrollarlas, a fin de garantizar una inserción exitosa en el mercado.

4.4. Subsistema Financiero

En el Perú, actualmente no funciona ninguna institución que tenga como principal objetivo el financiamiento de la capacitación. La forma mediante la cual se han financiado los programas de capacitación del gobierno,

específicamente Perú Emprendedor, es a través de un fondo entregado en fideicomiso a Cofide, cuyo fin es el otorgamiento de créditos a la microempresa, y la rentabilidad de ese fondo está destinada a financiar las acciones de capacitación de la mype. Estos fondos han permitido financiar el programa Perú Emprendedor, cuyo fin es la capacitación, y en la que la Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico (Swisscontact) tiene el papel fundamental como administrador.

Swisscontact inició sus operaciones en el Perú en 1966 y desde ese año ha venido implementando diversos programas en las áreas de formación profesional, fomento a la pequeña y microempresa, fortalecimiento de instituciones de microcrédito, medio ambiente urbano e industrial, entre otros, promoviendo la creación de puestos de trabajo para hombres y mujeres.

Los proyectos del programa se muestran en el cuadro 7:

Cuadro 7. Programas y proyectos de Swisscontact relacionados a las mypes

Nombre	Descripción
Programa Mi Empresa (antes Perú Emprendedor)	Mediante bonos de cofinanciamiento, facilita el acceso de las mypes a la capacitación y servicios empresariales brindados por proveedores calificados.
Programa Empresa Solidaria (antes Mi Chamba)	A través del mecanismo de bonos, identifica las oportunidades del mercado de bienes y servicios de las empresas líderes con responsabilidad social para articular a las mujeres de las organizaciones sociales de base, mype y población priorizada, fortaleciendo el desarrollo de sus capacidades y competencias.
Bonopyme	Ofrece bonos para empresarios mype de las 14 regiones donde funciona el programa, que les permite obtener descuentos en los servicios de desarrollo empresarial que requieran.
Bonoemprende	Apoya con bonos de cofinanciamiento a jóvenes con iniciativas empresariales en cinco regiones. Además se les asesora desde la idea de negocio hasta su implementación.



Cuadro 7 continuación

Nombre	Descripción
Bonogremio	Dirigido a líderes e integrantes de gremios y asociaciones empresariales inscritas o por hacerlo en el Registro Nacional de Asociaciones de Mypes (Renamype) de las 14 regiones donde opera el programa. Brinda cofinanciamiento para contratar servicios que les permitan fortalecerse y mejorar su gestión, liderazgo, representación, cooperación y articulación empresarial.
Supérate, programa de adultos emprendedores	Apoya a adultos mayores de 30 años, ex trabajadores públicos y privados de Arequipa, Huancayo, Lima y Piura, brindándoles capacitación y asesoría para reinsertarse en el mercado laboral o implementar un negocio propio.
Bonoprópoli	Está dirigido a microempresas de 10 distritos seleccionados de Lima. Se les brinda capacitación y asesoría/asistencia técnica mediante bonos de cofinanciamiento.
Línea de crédito Prestapyme-Fondemi	Son líneas de crédito para empresarios de la mype que pueden ser utilizadas como capital de trabajo o activos fijos (en todo el ámbito nacional). Administradas por Cofide y canalizadas por instituciones financieras intermediarias.

Fuente: Swisscontact (2006). (<www.swisscontact.org.pe>).

5. Los protagonistas: empresarios de la mype

Según Codemype (2005), el empresario de la mype tiene identificadas múltiples dificultades que debe enfrentar para acceder a los servicios de desarrollo empresarial. Entre ellas tenemos las que se describen a continuación:

- Los conductores de la mype demandan una capacitación especializada en aspectos gerenciales; sin embargo, la existencia de una gran variedad de sectores en la mype, así como el relativo bajo nivel educativo de sus empresarios, constituyen una de las principales restricciones para la formación de capacidades gerenciales.
- Los empresarios de la mype disponen de poco tiempo para asistir a los cursos de capacitación.

- Los empresarios de la mype tienen limitaciones de equipamiento, de capacidad técnica y de gestión.
- La mype opera a escalas reducidas, altos costos unitarios de producción y tiene dificultades para cumplir con estándares de calidad y plazos de entrega.
- Enfrentan graves restricciones que les impiden desempeñar una serie de funciones aparte de las operativas, como la investigación sobre nuevas técnicas y métodos de producción, el diseño y desarrollo de nuevos productos y la capacitación especializada de su personal.
- Respecto a la formación de conciencia sobre el desarrollo de competencias para la gestión empresarial, se observa una deficiencia estructural de la que adolecen los conductores de la mype, principalmente en la mype de subsistencia, que constituye el mayor porcentaje del sector.
- El acceso de la mype a tecnologías de información es muy limitado, siendo el obstáculo más importante la falta de costumbre y el temor hacia la utilización de este tipo de herramientas.

6. Programas de apoyo a la capacitación de la mype en el Perú

A partir de la investigación realizada, se concluye que en el Perú no se han generado suficientes incentivos para la capacitación de la mype, como sí sucede en otros países de la región. En la actualidad existe un solo programa llamado Mi Empresa, a través del cual se han centralizado los diferentes servicios que la mype requiere. El programa Mi Empresa ha tomado las riendas de Perú Emprendedor, el cual se constituía en el programa más importante del gobierno anterior. A continuación se describirán en forma breve algunas características del funcionamiento de estos programas.

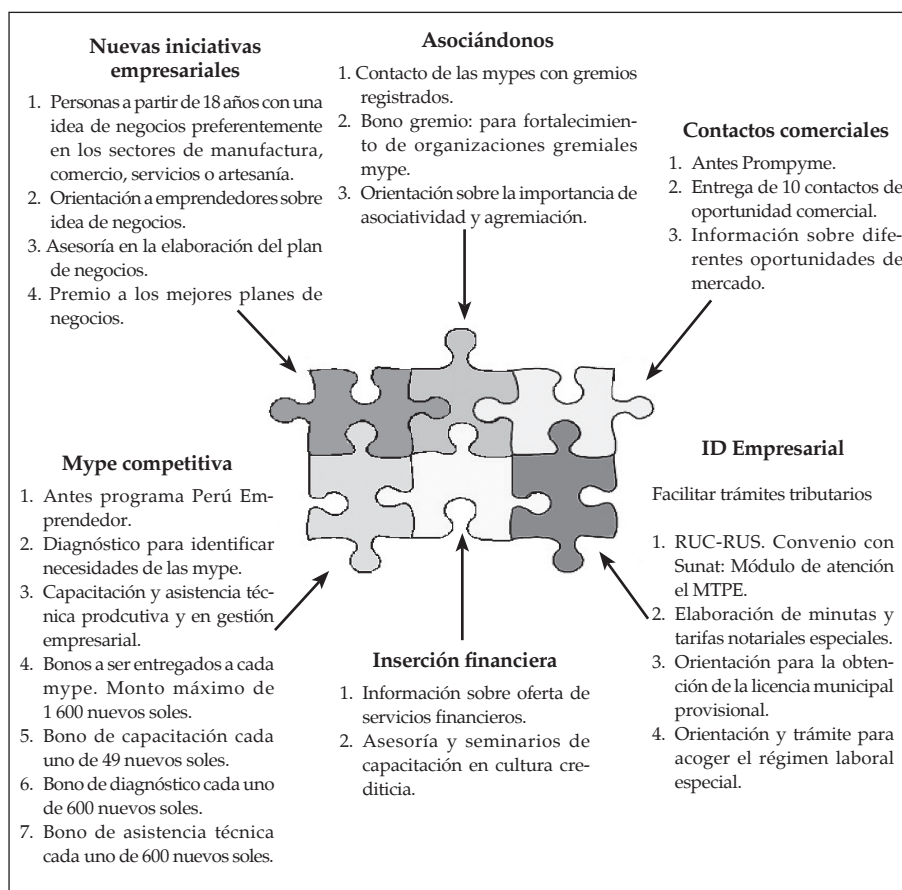
Programa Mi Empresa

El actual gobierno ha considerado que las necesidades de los emprendedores y la mype, en comercialización, financiamiento, infraestructura, tecnología, capacitación, asistencia técnica, seguridad social, asociatividad y legislación, sean atendidas, desde mayo del año en curso, por el programa Mi Empresa del MTPE, al haber culminado el proceso de fusión de

Prompyme con los programas Mi Empresa y Profece, como parte de la política de modernización del Estado.

Las líneas de acción del programa Mi Empresa se muestran en el gráfico 4.

Gráfico 4. Componentes del programa Mi Empresa



Fuente: MTPE (2006). (<www.mtpe.gob.pe>).

Programa Perú Emprendedor

Con la finalidad de promover el desarrollo de la mype, durante el periodo 2001-2006, la Dirección Nacional de la Mype desarrolló un programa asociado al MTPE denominado Perú Emprendedor cuya finalidad fue promover

el desarrollo de la mype y operó en catorce regiones: Áncash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Moquegua, Piura, Puno, San Martín y Tacna.

Su principal producto fue la entrega gratuita de bonos de capacitación y asistencia técnica a los microempresarios formales, quienes los hacen efectivos al presentarlos donde un proveedor de servicios de desarrollo empresarial calificado (Bonopyme). Además, comprendía cuentas con bonos para los emprendedores (Bonoemprende) y bonos dirigidos a los líderes e integrantes de asociaciones empresariales de la micro y pequeña empresa (Bonogremio). Este programa funcionó con el aporte de la Corporación Financiera de Desarrollo (Cofide), Swisscontact y con el apoyo del Servicio Alemán de Cooperación Social Técnica (DED).

En el periodo referido, los logros del programa Perú Emprendedor fueron una amplia cobertura regional y sectorial (12 500 mypes en 13 regiones con apoyo de 300 proveedores activos); la adopción de una actitud persistente de trayectoria en el tiempo (desde 1992); y que el programa se financie de un porcentaje de las utilidades del Fondo de Desarrollo Microfinanciero (Fondemi), que coloca líneas de crédito a través de las instituciones microfinancieras sin descapitalizar el fondo.

5

Análisis del funcionamiento del sistema nacional de capacitación de la mype en el Perú

Tomando como base lo desarrollado en los capítulos anteriores y los resultados del trabajo de campo, se determinaron los factores críticos, causas y efectos de nuestro sistema de capacitación.

Según el MTPE, la competitividad de la mype se basa en los siguientes tres pilares: acceso al mercado, financiamiento y capacitación (MTPE, 2005). Dado el nuevo entorno internacional de apertura y globalización, se requiere de empresarios preparados, creativos e innovadores, que estén dispuestos a competir con productos y servicios de calidad superior. Sin embargo, este cambio de mentalidad que ha empezado a producirse en el empresariado peruano solo ha llegado a la mediana y gran empresa, y se observa que muchas de las instituciones que trabajan el tema de capacitación y formación de los microempresarios peruanos realizan su labor en forma aislada, priorizando sus objetivos particulares sin una visión articulada del sistema.

Luego de haber realizado el trabajo de investigación basado en la revisión de las fuentes primarias como la realización de entrevistas a los expertos y principales actores del sistema en el Perú, las encuestas realizadas a los microempresarios y la revisión de las experiencias de los sistemas nacionales de capacitación en tres países de Latinoamérica, se procederá a efectuar el análisis de la problemática encontrada en el Perú.

Para efectos del análisis, se utilizaron como herramientas la matriz de análisis de mejoras, en la que se detallan las debilidades encontradas, sus causas, efectos y las posibles soluciones por aplicar; y el diagrama de problemas, que permitió la identificación de los problemas que constituyen la raíz y que se deberían atacar con prioridad, ya que son la causa de otros inconvenientes. De esta manera, a continuación se presentan las principales conclusiones de los análisis cualitativo y cuantitativo.

1. Resultados de las entrevistas a expertos

A continuación se presentan las opiniones de los expertos sobre el funcionamiento de los subsistemas:

Subsistema Regulatorio

En la mayoría de casos se consideró que existe una desarticulación de las actividades de promoción a la mype, y se resaltó que es necesario que el Estado le otorgue prioridad a estos temas. También se indicó que hace falta que las funciones y responsabilidades de los actores del sistema queden definidas a través de la ley y el cumplimiento de estas sea obligatorio.

Subsistema de Apoyo y Promoción

Los entrevistados han considerado que las instancias de promoción y apoyo de la mype en general presentan debilidades en la actualidad, sobre todo el Codemype y el Coremype; ante esta situación, es necesario contar con una instancia que presida el Codemype, la cual debe causar el impacto necesario para lograr consenso entre los diferentes ministerios que lo integran. Los entrevistados mencionaron la necesidad de crear una comisión de servicios de desarrollo empresarial dentro del Codemype, a fin de que se generen más propuestas dentro de la estructura del sistema de capacitación.

Subsistema Financiero

En este punto, los entrevistados coincidieron en que no existen recursos para el funcionamiento de un sistema nacional de capacitación a la mype, ya que el Estado no asigna presupuesto para este fin (instituciones como

Sercotec en Chile o Sebrae en Brasil sí cuentan con recursos asignados). Se cree que el Estado debe asignar una partida presupuestaria o debe crearse un fondo con recursos provenientes de distintas fuentes (empresa privada, cooperación internacional, etc.) para impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de este sistema.

Subsistema de Proveedores de SDE

La mayoría de los entrevistados, a excepción de los proveedores, consideran que existe una oferta de servicios de desarrollo empresarial de diversa índole. Se mencionó como constante que cada institución brinde capacitación sin ninguna regulación o control sobre la calidad de sus servicios o su adecuación a las necesidades de los empresarios. Se consideró que se necesita una certificación de la calidad de dichos servicios, lo cual optimizaría los productos de capacitación ofertados.

2. Factores críticos del sistema de capacitación en el Perú

2.1. Subsistema Regulatorio

Desarticulación del sistema nacional de capacitación

A través de las entrevistas a los expertos, especialmente del sector gobierno, fue posible concluir que en nuestro país no existe un sistema nacional de capacitación de la mype. En su reemplazo se cuenta con un conjunto de acciones aisladas de las instituciones relacionadas con la oferta de dichos servicios de capacitación.

Este problema se intensifica al analizar la naturaleza de los negocios de la mype, los cuales tienen un carácter de transversalidad, ya que son de competencia de varios sectores de la economía del país (Trabajo, Educación, Producción, Agricultura, Comercio Exterior, entre otros). En este contexto, el Ministerio de Trabajo, a pesar de su calidad de rector de las políticas de la mype, no cuenta con autoridad suficiente para tomar decisiones que involucran a otros sectores, cada uno de los cuales aplica políticas de acuerdo con intereses específicos de su ámbito y obvian la visión de sistema.

En cuanto a la capacitación en un sentido estricto, se observó la falta de articulación entre las acciones del Ministerio de Trabajo, las universidades, los organismos financiadores y el Ministerio de Educación en lo que se refiere a la implementación de políticas y programas orientados a un trabajo planificado, estructurado y adecuado a la población a la cual debe estar dirigido.

Poco impulso por parte del Estado para la capacitación de la mype

En el Perú se ha presentado una tardía acción del Estado en su función normativa y reguladora del desarrollo de la mype, prueba de ello es que recién en el 2003 se han promulgado la Ley de la Mype y el Plan Nacional Mype. Los programas de apoyo a la capacitación de la mype no han tenido un impulso firme por parte del gobierno ni la acogida esperada por parte de los microempresarios.

La razón principal de esta situación podría encontrarse en que la capacitación a los empresarios de las mypes no cuenta con el debido respaldo por parte del Gobierno Central, ya que no está en la agenda de prioridades de las entidades que lo forman.

Por otro lado, este panorama es diferente en países como México y Chile. En el primero, el tema de la capacitación de la mype forma parte de la agenda de prioridades del gobierno y la aceptación de su gestión está influenciada por las acciones que se realicen para la promoción de la mype. En el segundo caso, los gobernantes en Chile se preocuparon por formar un sistema nacional de capacitación desde la década de 1960, y desde entonces este ha evolucionado con el tiempo, pasando de un modelo de participación directa del Estado, que entregaba servicios gratuitos de capacitación, a un rol normativo y financiador de acciones ejecutadas por organismos contratados para tal efecto.

Ley de la Mype: pequeños logros y poco énfasis en la capacitación

A pesar de haber transcurrido más de tres años de promulgada la Ley N.º 28015 (De Promoción y Formalización de la Mype), aún no existen logros significativos por destacar. Por este motivo, es posible percibir que esta ley solo tiene como objetivo ampliar la base tributaria. Asimismo, en

dicha norma se toca de manera muy superficial el tema de la capacitación y asistencia técnica, dedicándole solo tres artículos al apoyo que brinda el Estado a las acciones de capacitación.

No obstante, si bien los gremios y los microempresarios manifiestan su descontento con la ley, sus propuestas de mejora y sugerencias priorizan aspectos como la simplificación administrativa, el régimen laboral especial o la exoneración tributaria, y dejan de lado el tema de capacitación. Esta actitud de los empresarios de las mypes es otra característica que evidencia su limitado interés en temas de capacitación.

Del estudio de otros países observamos que un sistema nacional de capacitación (SNC) más avanzado como el chileno cuenta con una ley del Sence, dedicada íntegramente a la capacitación del recurso humano en las empresas, y que abarca la descripción de los programas de apoyo y sus beneficios para la mype.

Ausencia de una institución que audite y certifique la calidad de los servicios de desarrollo empresarial dirigidos a la mype

Según lo indicado en una entrevista a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el Perú existen numerosas entidades y empresas que operan en el lado de la oferta de servicios de desarrollo empresarial sin ningún tipo de orientación, control y supervisión de la enseñanza a los empresarios de la mype. Esta variada oferta de servicios de capacitación se da sin ninguna regulación ni control de calidad y capacita a los empresarios según los temas que domina el expositor y no según las necesidades de los empresarios.

Las entidades proveedoras de capacitación lo hacen sobre la base de experiencias en el ámbito institucional y no en función de lo que la mype requiere: calidad y contenido. Esta falta de adecuación a la demanda es una de las razones del poco interés del empresario de las mypes por la capacitación; en muchas ocasiones no entienden lo que se les enseña y en otras no saben cómo aplicarlo en sus negocios.

Como hemos visto en el análisis del SNC de Chile, la oferta de servicios de capacitación se compone de organismos capacitadores fundamental-

mente privados, llamados OTEC, los que son autorizados por el servicio nacional de capacitación y empleo (Sence), a través del cumplimiento de determinados requisitos establecidos en la ley. Estos organismos capacitadores pueden ser universidades, institutos o centros de formación técnica, pertenecientes al sistema de educación formal.

2.2. Subsistema de Apoyo y Promoción

No existe una institución dedicada exclusivamente a la capacitación

En el Perú, el sistema nacional de capacitación no cuenta con un organismo que se encargue de dar impulso y desarrolle acciones y planes de capacitación dirigidos a la mype. Actualmente hay solo dos organismos que tienen dentro de sus funciones la capacitación de este sector.

En primer lugar, el Ministerio de Trabajo, como ente rector de la mype, tiene varias funciones que incluyen los temas de formalización, articulación, procesos de concertación público-privado, entre otros, las cuales contribuyeron a distraer su atención de lo que concierne a la capacitación. Adicionalmente, se han desarrollado algunos programas cuyo éxito y aceptación por parte de los microempresarios todavía no se ha logrado.

Por otro lado, existían programas como Prompyme, cuyo objetivo principal era lograr el acceso de la mype a los mercados de bienes y servicios, pero cuyo accionar siempre se vio limitado por un escaso presupuesto (1,7 millones de dólares al año). Recientemente, Prompyme ha dejado de ser parte del pliego presupuestario y ha pasado a formar parte de Mi Empresa, programa ejecutado en el actual gobierno de Alan García.

El Consejo Nacional de Desarrollo de la Mype no ha logrado la concertación de todos sus integrantes

Como detallamos en el capítulo de análisis del SNC, un actor principal del sistema es el Codemype, que es un espacio público-privado donde concurre la mayor cantidad de sectores para concertar y coordinar las políticas de apoyo a la microempresa, pero que a pesar de tener poco más de tres años de creado todavía no ha logrado funcionar adecuadamente, principalmente por la falta de confianza de parte de algunos de sus directivos (ministros de turno).

Esta falta de acción perjudica las políticas de capacitación a la microempresa, ya que la mype es transversal a la economía: todos los sectores deberían llegar a un consenso, y cualquier acción de capacitación debería ser aprobada por el Codemype para su puesta en práctica. Según los entrevistados del Ministerio de Trabajo, esta comisión no se reunió ni una sola vez en el 2006, por lo que ciertas propuestas relativas a la capacitación continúan en espera.

Débil funcionamiento del Coremype en el ámbito regional

A pesar de haber transcurrido tres años desde la creación de los Coremype como instancias de ejecución de políticas de promoción de la mype en las diversas regiones, estos no han pasado la etapa de instalación, quedando pendiente que aprueben sus planes operativos para los próximos años e inicien su ejecución. El problema principal de los Coremype es que dependen de la iniciativa del presidente de turno de los gobiernos regionales; entonces, en la medida en que ellos entiendan la problemática del tema de la mype se tendrá el apoyo y la fuerza para llevar adelante los proyectos. Según especialistas en la implementación de programas de capacitación del Ministerio de Trabajo, estas comisiones no se ponen a andar porque presentan una continua queja de falta de presupuesto; sin embargo, no son capaces de crear proyectos.

No existe participación del Ministerio de Educación en la estructura de apoyo y capacitación de las mypes

Esta es una debilidad importante del sistema, ya que no se considera como parte integrante al Ministerio de Educación. El Codemype, principal actor del SNC a la microempresa en el Perú, está constituido por representantes del Ministerio de Trabajo, de la Producción, de Economía, de Agricultura y de Comercio Exterior, pero excluye al Ministerio de Educación. Siendo este último portafolio el órgano rector de la educación en el Perú, no debería estar al margen del SNC, ya que es muy importante que en el sistema educativo (colegios, institutos y universidades) se refuercen las capacidades emprendedoras de los microempresarios, como la autoconfianza, autoestima, creatividad, pasión por el trabajo, ahorro y espíritu de superación, entre otras.

2.3. Subsistema de Financiamiento

Falta de recursos para actividades de capacitación a la mype. Poca creatividad e iniciativas para generar las fuentes de financiamiento

En la investigación realizada se tomó conocimiento de que no existe un presupuesto del Estado y hay limitados fondos destinados a actividades de capacitación a la mype. De esta manera, el único programa destinado a la capacitación de los microempresarios (Perú Emprendedor) está financiado con un fondo de la Cooperación Suiza y colocado en un fideicomiso administrado por Cofide.

La falta de generación de acciones para financiar temas de capacitación demuestra la poca acción por parte del gobierno. Nuevamente, se toma el ejemplo de Chile, donde existen dos fuentes de financiamiento bien definidas: un programa de franquicia tributaria mediante el cual se puede deducir del Impuesto a la Renta anual a pagar los gastos en capacitación y un fondo nacional para este fin. Los resultados de los programas del gobierno de Chile hasta el 2005 han superado las expectativas, lo que demuestra que las estrategias de ese país son acertadas para la visión del gobierno chileno en cuanto a las mypes.

2.4. Subsistema de Proveedores de SDE

Pocos programas destinados a la capacitación de la mype

Se ha observado que pocos programas fueron llevados a cabo con el fin de mejorar las capacidades de los microempresarios. En el gobierno anterior solo había un programa que tenía esa finalidad: Perú Emprendedor, el cual trabajaba bajo un sistema de bonos de capacitación gratuitos. Si bien este era el programa de bandera en el Perú, tenía un alcance muy limitado, ya que sus metas eran la capacitación de 2 800 empresas (solo el 0,43% de las mypes del Perú) y además la encuesta ha demostrado que apenas el 1% de los encuestados conoce los bonos.

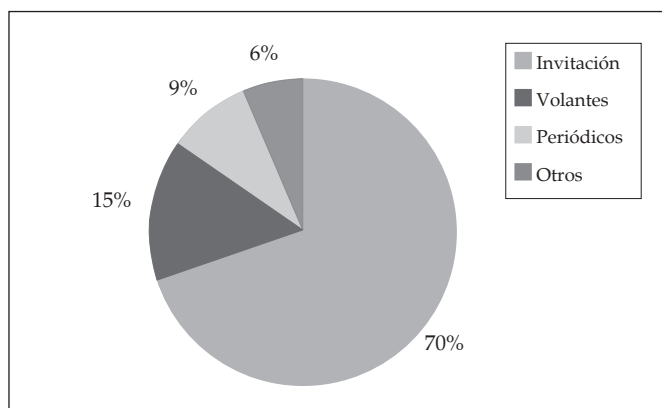
En el presente gobierno se ha creado el programa Mi Empresa, que cuenta con seis componentes, unificándose en él las distintas necesidades de la mype. Mi Empresa ha absorbido lo que anteriormente era el programa Perú Emprendedor y también a Prompyme.

La oferta de Servicios de Desarrollo Empresarial no se difunde adecuadamente

Sobre el desarrollo de la investigación se obtuvo como conclusión que la oferta de capacitación por parte de los actores gobierno, universidades y CITE no se difunde adecuadamente. Según los resultados de las encuestas, los microempresarios desconocen la existencia de dichos programas de bonos. Una de las razones de este problema es que algunos ofertantes publican sus cursos a través de Internet, siendo su llegada al microempresario mínima, ya que estos todavía presentan escaso acceso a las nuevas tecnologías de la información.

Durante la encuesta realizada a los empresarios mype se tuvo como resultado que las invitaciones dirigidas son el medio por el que más empresarios se enteran de los programas de capacitación (70% de los encuestados). De los medios de comunicación masiva, solo el periódico aparece mencionado (con un 9%). De igual manera, de la encuesta se obtienen dos observaciones importantes: la primera, lo importante que es censar y conocer quiénes forman el sector mype para hacerles llegar las invitaciones respectivas; y la segunda, lo incipiente que es aún el uso de Internet como medio de información para los empresarios mype. Esto es contradictorio considerando que es el principal canal de comunicación de las instituciones que tienen como mercado objetivo la mype.

Otro resultado que se debe resaltar de la encuesta es que el 48% de los empresarios (tanto los que recibieron capacitación como aquellos que no acceden a ella) responden que saben dónde acudir en caso de requerir capacitación. Sin embargo, esta cifra no parece reflejar la verdad de la situación en las mypes, dado que al consultar a las personas que respondieron positivamente esta pregunta a cuál centro acudirían, las respuestas fueron vagas y poco convencidas como universidades, el ministerio (sin especificar cuál) o mencionar instituciones que no tienen como finalidad la capacitación.

Gráfico 5. ¿Cómo se informó de la capacitación?

Elaboración propia.

La capacitación de la mype en el Perú no presenta un enfoque de competencias

A partir del resultado de las entrevistas a expertos de la mype se dedujo que en la actualidad los Servicios de Desarrollo Empresarial ofrecen cursos de capacitación cuya importancia se basa en el número de horas y la finalización de ellos por parte del empresario de la mype. Sin embargo, un proceso de capacitación debería terminar cuando se comprueba que el empresario ha logrado dominar una de las competencias necesarias para gestionar su empresa.

En general, se considera capacitación a la entrega de nuevos conocimientos y a la transferencia de información. Sin embargo, una competencia es poner en acción conocimientos, habilidades y actitudes, es decir, una persona competente es alguien que sabe hacer algo con lo que aprendió.

Ausencia de profesionales o instituciones especializadas en capacitación para mype

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, se encontró que las entidades que ofrecen Servicios de Desarrollo Empresarial en el mercado poseen dificultades técnicas y limitaciones económicas para adecuar la oferta a la medida del usuario, lo que tiene como efecto que exista una variada calidad de servicios disponibles para la mype sin que exista una

estandarización que considere los rasgos y perfiles de estos empresarios. Según los especialistas entrevistados, muchas de las capacitaciones dictadas son llevadas a cabo por profesionales que no se adaptan al nivel de educación y a la capacidad de atención del público al cual se dirigen, que en gran número de casos son personas que no tienen educación superior.

Este problema es complementario a la falta de un ente que audite o certifique la calidad de los Servicios de Desarrollo Empresarial.

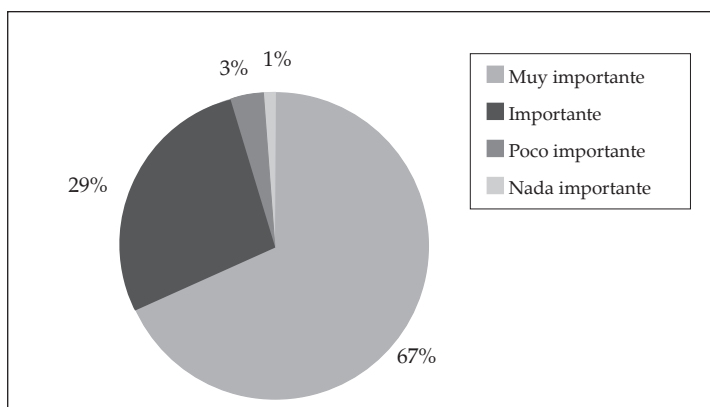
Las protagonistas: las mypes

Antes de empezar la descripción de los problemas y factores críticos de la demanda en el sistema nacional de capacitación es conveniente revisar algunos de los resultados obtenidos de la encuesta cuyos resultados y preguntas tomadas se encuentran en el anexo 3.

De la muestra seleccionada, el 59% de los empresarios encuestados aseguraron conocer algún programa de capacitación. Sin embargo, de acuerdo con las respuestas obtenidas, es posible asumir que se conoce la institución mas no la función que cumple, siendo así mencionados organismos como Cofide y el MTPE cuando la capacitación no es el objetivo principal de estas instituciones.

La capacitación es reconocida como importante o muy importante por el 96% de los empresarios encuestados.

Gráfico 6. Importancia que se le otorga a la capacitación



Elaboración propia.

Analizando los datos, la encuesta muestra que la mitad de empresarios mype no se capacitan. Si bien el resultado mostrado es de 41%, considerablemente alto tomando en cuenta que en Chile, cuyo sistema nacional de capacitación tiene mayor éxito, solamente el 19% de los empresarios de la pequeña tienen actividades de capacitación (Universidad de Chile, 2006). Existen varios factores por considerar sobre este resultado, pero el fundamental es que la encuesta refleja las expresiones solamente de mypes de acumulación, porque eran más accesibles tanto geográficamente como para ser encuestados.

El 100% de los encuestados que han llevado capacitación indicaron encontrarse satisfechos o muy satisfechos con lo que aprendieron. Cabe mencionar que este resultado puede estar sesgado hacia la idea de no admitir que se gastó un dinero en vano. Los empresarios que formaron parte de la capacitación se mostraron satisfechos con aspectos generales del curso recibido. Sin embargo, se encuentra insatisfacción en lo que respecta a la infraestructura del centro de estudios y el horario (limitación de tiempo de los empresarios). Si consideramos una percepción aceptable cuando más del 50% de las personas encuestadas manifiestan estar satisfechas con el mismo, se obtienen los siguientes resultados:

- Contenido del curso: aceptable
- Materiales del curso: aceptable
- El profesor o capacitador: aceptable
- La distancia: insatisfactoria
- El aula: insatisfactorio
- El horario: insatisfactorio

El 73% de los empresarios que formó parte de la capacitación considera que esta los ayudó a mejorar la calidad de sus productos. En segundo lugar, como beneficio se encuentra la reducción de costos (58%). El aumento de las ventas y el aumento de la productividad también fueron mencionados (36 y 30% respectivamente). Ningún empresario consideró que la capacitación recibida no le sirvió; sin embargo, esta respuesta también puede tener el sesgo mencionado líneas arriba.

Los puntos débiles de los cursos son la brevedad del tiempo de duración (58%) y la falta de metodología adecuada (43%). Respecto al tiempo del curso, parece haber una contradicción en las respuestas, ya que los empresarios que no han llevado capacitación consideran el tiempo como su principal limitante; sin embargo, quienes llevan capacitación piensan que el curso debería durar más. Esta situación peculiar podría servir como base para sustentar que «la falta de tiempo» es más una excusa o justificación para no capacitarse que una razón real.

Como se mencionó anteriormente, la falta de tiempo es el principal factor para que un empresario forme parte de un programa o sesión de capacitación. Hay varios factores por considerar para esto: generalmente el empresario mype tiene varias responsabilidades en su empresa (gerenciar, vender, negociar, etc.), lo cual disminuye sustantivamente el tiempo libre para emplear en actividades como la capacitación; los horarios rígidos de los cursos dictados y, sobre todo, el hecho que muchas empresas tienen como principal objetivo la supervivencia, restándole importancia a la capacitación.

Cuadro 8. Razones por las cuales los empresarios no se capacitan

Razones para no capacitarse	
Falta de tiempo	70%
Falta de información	45%
Está muy lejos de mi negocio	4%
Muy costoso	2%
No me interesa	2%

Elaboración propia.

- Nuevamente, el factor tiempo destacó cuando se les preguntó a los empresarios sobre qué se necesita para que una capacitación sea exitosa. En esta pregunta también se observa una inconsistencia con interrogantes anteriores, ya que se había mencionado el aula como uno de los temas menos satisfactorios para los microempresarios que han llevado capacitación; no obstante, el ambiente de estudio es ahora uno de los factores menos importantes. El costo también se considera importante (38%).

Cuadro 9. Factores requeridos para una capacitación por los microempresarios

Factores necesarios	
Horario adecuado a mi tiempo	60%
Costo razonable	38%
Buenos capacitadores	28%
Que ayude a encontrar mercado para mi producto	20%
Conocimientos aplicables en mi empresa	16%
Distancia no muy lejos de mi negocio	14%
Buen ambiente de estudio	9%

Elaboración propia.

Entre los recursos que tiene el Estado para promover la capacitación se encuentra la distribución de incentivos. Al preguntar cuáles son los incentivos que más atraen al microempresario destacaron las becas (49%) y los beneficios tributarios (39%). Puede observarse un contraste entre las opiniones, ya que se solicita un beneficio referido a impuestos, siendo este el tema de capacitación menos solicitado (4%) según puede apreciarse en el cuadro que se detalla a continuación (véase cuadro 10).

Cuadro 10. Incentivos sugeridos por los microempresarios

Incentivo sugerido	
Becas	49%
Reducción de impuestos	39%
Asesoría por parte del Estado	34%
Bonos para capacitación	11%

Elaboración propia.

Descrita la situación de las mypes y la percepción de los empresarios sobre la oferta de capacitación, a continuación se detalla información sobre los problemas identificados, tanto los provenientes de las encuestas como los mencionados por los expertos entrevistados.

En primer lugar, la visión de los gremios empresariales en el Perú todavía se mantiene en el ámbito sindical, es decir, todavía conservan un afán de conseguir más reivindicaciones para sus gremios, pero se olvidan de la visión empresarial, de la necesidad de aprender cómo gestionar adecuadamente sus empresas para lograr mejores resultados. Es importante

que los gremios cambien ya el papel que cumplen como propulsores y facilitadores del desarrollo de sus integrantes, siendo la capacitación un factor importante que ellos a menudo deberían inculcar.

Una característica que se ha repetido en nuestra historia es que al comienzo de un nuevo gobierno se trata de iniciar nuevamente las cosas y de esta manera muchas iniciativas vuelven a fojas cero. Esto es algo que sucede con el tema de la capacitación a la microempresa, que al entrar el gobierno actual se critica todo lo hecho anteriormente (la ley y los programas) y se empiezan a aplicar nuevas políticas.

Por otro lado, se ha identificado en el microempresario un aspecto generacional: muchos poseen la idea de que solo se deben capacitar en temas operativos (aquellos que les permitan mejorar su producción) y no consideran que para manejar su empresa necesitan conocimientos de gestión empresarial, de finanzas, de ventas, de tributación, etc. Cambiar las ideas arraigadas en ellos no es una tarea fácil.

A partir de las referencias obtenidas por los expertos es posible afirmar que los empresarios de la mype no confían en los resultados de la capacitación. Esta desconfianza radica en tres factores: sus prioridades están orientadas a la supervivencia; la oferta actual de capacitación es poco atractiva y no existe una adaptación de los programas de capacitación, se hacen cursos totales, es decir, los mismos módulos para todos, lo cual va más allá de su técnica. Finalmente, desde el sector privado se comete el mismo error en la oferta de capacitación; por lo tanto, no existe un enfoque específico para las necesidades del empresario de la mype.

La capacitación proporcionada actualmente se ha dado de manera inadecuada y sin metodología, lo que ha generado que los empresarios de la mype perciban que su inversión no ha tenido un sentido. Esto también se relaciona con el perfil del empresario de la mype, pues en su mayoría son personas que solo han alcanzado el nivel de instrucción secundario.

En consecuencia, la capacitación que se oriente a ellos debe poseer metodologías apropiadas, efectivas para sus negocios y para su propio desarrollo empresarial, ya que los resultados indican que los empresarios de la mype no están interesados en aprender a gestionar sus empresas, y

solo se preocupan por temas como ventas o cursos técnicos aplicables a su rubro. Al contar con una visión empresarial están desorientados, no conocen sus debilidades y, por lo tanto, no se dan cuenta de la relevancia de los programas de capacitación.

Según la percepción de los entrevistados, para los microempresarios el principal factor es vender. El empresario típico de la mype no está interesado en aprender conceptos como capital de trabajo, estructura de costos, cómo controlar su flujo, etc.; por el contrario, su preocupación radica en el quehacer diario y cómo hacer sus productos, restándole toda la importancia al tema de la gestión de su empresa. Esto sustenta que los cursos más requeridos por los empresarios sean el márketing, comercio exterior y ventas, reflejando el enfoque comercial que tienen la mayor parte de empresarios mype.

Cuadro 11. Cursos preferidos por los microempresarios

Curso requerido	
Márketing	45%
Exportar e importar	26%
Ventas	24%
Manejar los costos de mi empresa	21%
Computación	6%
Impuestos	4%

Elaboración propia.

Las mypes poseen dificultades para precisar sus requerimientos en materia de calificación y por ello necesitan ser orientadas en este ámbito. Inclusive pueden tener problemas para analizar y detectar cuáles son los aspectos que no funcionan adecuadamente en su negocio, y en qué medida una estrategia de capacitación podría ser útil y pertinente.

3. Matriz de análisis de mejoras y diagrama de causas y efectos

A lo largo de este capítulo se analizan los diversos problemas encontrados en el sistema nacional de capacitación de la mype; sin embargo, se hace necesario identificar sus causas y sus efectos, los cuales sirvan de base para el planteamiento de soluciones.

El cuadro 12 muestra la matriz de análisis de mejoras, en la cual se detallan los problemas encontrados, sus posibles causas, efectos y las posibles soluciones que se podrían aplicar. Teniendo en cuenta la referencia de estudios y opiniones de expertos, se puede afirmar que los criterios utilizados para determinar las prioridades son subjetivos en relación con los hallazgos encontrados.

El gráfico 7 muestra en forma esquemática los problemas críticos colocados en una secuencia de causas y efectos, donde los problemas ubicados en la base constituyen el origen de nuevas situaciones negativas y que en conjunto llevan a la generación de un problema central.

Las conclusiones obtenidas a partir del análisis realizado se detallan a continuación:

- El marco regulatorio, la poca relevancia de este tema en la agenda política del gobierno y la falta de generación de fuentes de financiamiento originan que el sistema se encuentre desarticulado.
- La desarticulación que presenta el sistema nacional de capacitación es un factor crítico fundamental, ya que genera la existencia de varios factores críticos.
- Esta desarticulación se puede observar en la forma aislada en que trabajan los actores del sistema, sin coordinación y sin llegar a consenso en pro del desarrollo de la mype.
- Las acciones que se lleven a cabo en los subsistemas regulatorio, de apoyo y promoción y financiero son importantes para un buen funcionamiento del sistema, ya que se observa que, en la mayoría de casos, los problemas de los subsistemas de proveedores y de la mype son una consecuencia de su mal funcionamiento.

Las conclusiones expuestas constituyen la base para el planteamiento del modelo que se propone en el siguiente capítulo.

Cuadro 12. Matriz de análisis de mejora utilizada

Subsistema	Problema (oportunidad de mejora)	Causa (que lo origina)	Efecto (qué impacto tiene)	Solución	Solución			Experiencia similar en otro país	Prioridad
					Esfuerzo	Factibilidad	Impacto en el Sistema		
	Desarticulación del Sistema Nacional de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Trabajo no cuenta con suficiente autoridad para influir en los demás sectores. - Ley Mype no se cumple. - La capacitación a la mype no tiene el peso debido en la agenda del gobierno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instituciones débiles (Codemype y Coremype). - No se ejecutan planes y programas por falta de concertación. - Oferta de SDE diversa sin regulación ni control. 	<ul style="list-style-type: none"> - Modificación de la ley y seguimiento a su estricto cumplimiento. - Priorizar el tema en la agenda del gobierno. - Definir los canales de relación necesarios entre los involucrados. 	Alta	Alta	Alta	Sistema Nacional de Capacitación de Chile	1
Subsistema regulatorio	Poco impulso por parte del Estado para la capacitación de la mype	<ul style="list-style-type: none"> - Tardía acción del Estado en su función normativa y reguladora del desarrollo de las mype en el Perú. - La capacitación no tiene el debido peso político. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poca articulación de parte de los actores del «sistema». - Diversos «sectores» (ministerios) no llegan a consenso. - No se generan programas o ideas de financiamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Priorizar el tema en la agenda del gobierno. - Priorizar generación de programas e incentivos a la capacitación de la mype. 	Alta	Alta	Alta	Sistema Nacional de Capacitación de México, Chile y Brasil	1
	Ley Mype: pocos logros y poco énfasis a la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Promulgada hace solo tres años. - Ley promulgada sin lograr consenso. - Abarca de manera superficial el tema de capacitación de la microempresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarticulación del sistema. - No involucra un actor fundamental: Ministerio de Educación. - Instituciones débiles (Codemype y Coremype). - Descontento de los grandes y los microempresarios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Modificaciones a la ley con aporte de principales actores. - Creación de una institución dedicada a la ejecución de las políticas y programas de capacitación a las mype. 	Alta	Media	Alta	Sistema Nacional de Capacitación de Chile y Brasil	1



Cuadro 12. continuación

Subsistema	Problema (oportunidad de mejora)	Causa (que lo origina)	Efecto (qué impacto tiene)	Solución	Solución			Experiencia similar en otro país	Prioridad
					Esfuerzo	Factibilidad	Impacto en el Sistema		
Subsistema regulatorio	No hay una institución que audite y certifique la calidad de los servicios de desarrollo empresarial dirigidos a la mype	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de articulación del sistema. - Limitados recursos. - Ausencia de organismo que controle al Sistema Nacional de Capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oferta de diferente calidad. - Oferta no se enfoca en las necesidades de la mype. - Empresarios no interesados en la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar un sistema de auditoría y certificación para la oferta de Servicio de Desarrollo Empresarial. 	Media	Alta	Alta	Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) de Chile	2
Subsistema de apoyo y promoción	No existe una institución dedicada exclusivamente a la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Baja prioridad por parte del gobierno. - Limitados recursos destinados a la promoción de las mype. Solo 2 organismos que ven la mype: Ministerio de Trabajo con capacidades limitadas y Promyme cuyo foco principal no era la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pocos programas e incentivos a la capacitación de las mype. - Poco seguimiento y monitoreo de acciones de promoción a las mype. 	<ul style="list-style-type: none"> - Concebir la implementación de una institución cuya función principal sea liderar el Sistema Nacional de Capacitación a las mype. 	Alta	Media	Alta	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio nacional de capacitación y empleo (Sence - Chile). - Servicio brasileño de apoyo a la micro y pequeña empresa (Sebrae - Brasil). 	2
	El Consejo Nacional de Desarrollo de la mype no ha logrado la concertación de todos sus integrantes	<ul style="list-style-type: none"> - No se hace seguimiento al cumplimiento de sus funciones. - Los ministerios involucrados no le dan la importancia debida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de planes y programas de apoyo a las mype (ya que estos deben ser aprobados por el Codemype para su ejecución). 	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilar el cumplimiento de la realización de las reuniones periódicas y seguimiento a la puesta en práctica de los acuerdos. - Creación de una comisión dedicada a los Servicios de Desarrollo Empresarial. 	Baja	Alta	Media	Consejo nacional de desarrollo de la mype (Chile)	2

Cuadro 12 continuación

Subsistema	Problema (oportunidad de mejora)	Causa (que lo origina)	Efecto (qué impacto tiene)	Solución	Solución			Experiencia similar en otro país	Prioridad
					Esfuerzo	Factibilidad	Impacto en el Sistema		
	Funcionamiento del Codemype es aun débil a nivel regional	<ul style="list-style-type: none"> - Dependien de la iniciativa y pro actividad del presidente de turno de los Gobiernos Regionales. - Ministerio de Trabajo no monitorea su funcionamiento ni exige cumplimiento de planes operativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de planes y programas de apoyo a las mype en las regiones. - Percepción de centralismo en políticas de promoción a las mype. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencia por parte del Codemype de presentación de planes operativos y seguimiento a puesta en marcha y resultados. 	Media	Alta	Media	Consejos Regionales (Chile)	2
Subsistema de apoyo y promoción	No existe participación del Ministerio de Educación en la estructura de apoyo y capacitación de las mype	<ul style="list-style-type: none"> - Desarticulación del sistema. - No se incluyo al Ministerio de Educación en la creación del Codemype. - Falta de conciencia de la importancia de formar capacidades empresariales en los diferentes niveles educativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de capacidades emprendedoras en los microempresarios y en la población en general. - No hay alianzas Empresa-Universidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir al Ministerio de Educación como miembro del Codemype. Por modificación en el marco regulatorio. - Iniciar la inclusión en currículas de instituciones educativas de cursos de Gestión Empresarial. 	Alta	Media	Alta	Sistema español	2
	Pocos programas destinados a la capacitación de las mype	<ul style="list-style-type: none"> - Poco impulso del Estado al tema de capacitación. - Limitados recursos. 	Empresarios no consideran la capacitación como un factor fundamental para su competitividad.	<ul style="list-style-type: none"> - Estado debe crear incentivos a la capacitación (programa de bonos, becas, incentivos tributarios, beneficios colaterales, etcétera). 	Media	Media	Alta	<ul style="list-style-type: none"> - Franquicia tributaria (Chile) - Fondo nacional de capacitación (Chile) 	1



Cuadro 12. continuación

Subsistema	Problema (oportunidad de mejora)	Causa (que lo origina)	Efecto (qué impacto tiene)	Solución	Solución			Experiencia similar en otro país	Prioridad
					Esfuerzo	Factibilidad	Impacto en el Sistema		
Subsistema financiero	Falta de recursos. Poca iniciativa para generar fuentes de financiamiento	Desarticulación del sistema. La capacitación de la mype no cuenta con el debido peso político.	Pocos programas e incentivos a la capacitación de la mype.	Creación de un fondo con el objetivo del cumplimiento de los programas de promoción. Reasignar fondos de algunos programas sociales existentes.	Alta	Media	Alta	Franquicia tributaria (Chile)	1
	La capacitación de la mype en Perú no presenta un enfoque de competencias	Oferta de SDE sin regulación ni control. No existe una institución que se encargue de velar por la capacitación, implementar metodologías adecuadas y comprobar los resultados de competencias.	Empresario insatisfecho. No sabe como aplicar todo lo aprendido en su empresa.	Auditoría y certificación de los proveedores SDE.	Media	Alta	Media	Organismos técnicos de capacitación (OTEC) de Chile	2
	Ausencia de profesionales o instituciones especializados en capacitación para mype	Inexistencia de control a los proveedores SDE. Las capacitaciones a la mype se han concebido como estándar y no adaptadas a la necesidad particular de dicho sector.	Empresario insatisfecho. No sabe como aplicar todo lo aprendido en su empresa.	Auditoría y certificación de los proveedores SDE.	Media	Alta	Media	Organismos técnicos de capacitación (OTEC) de Chile	2

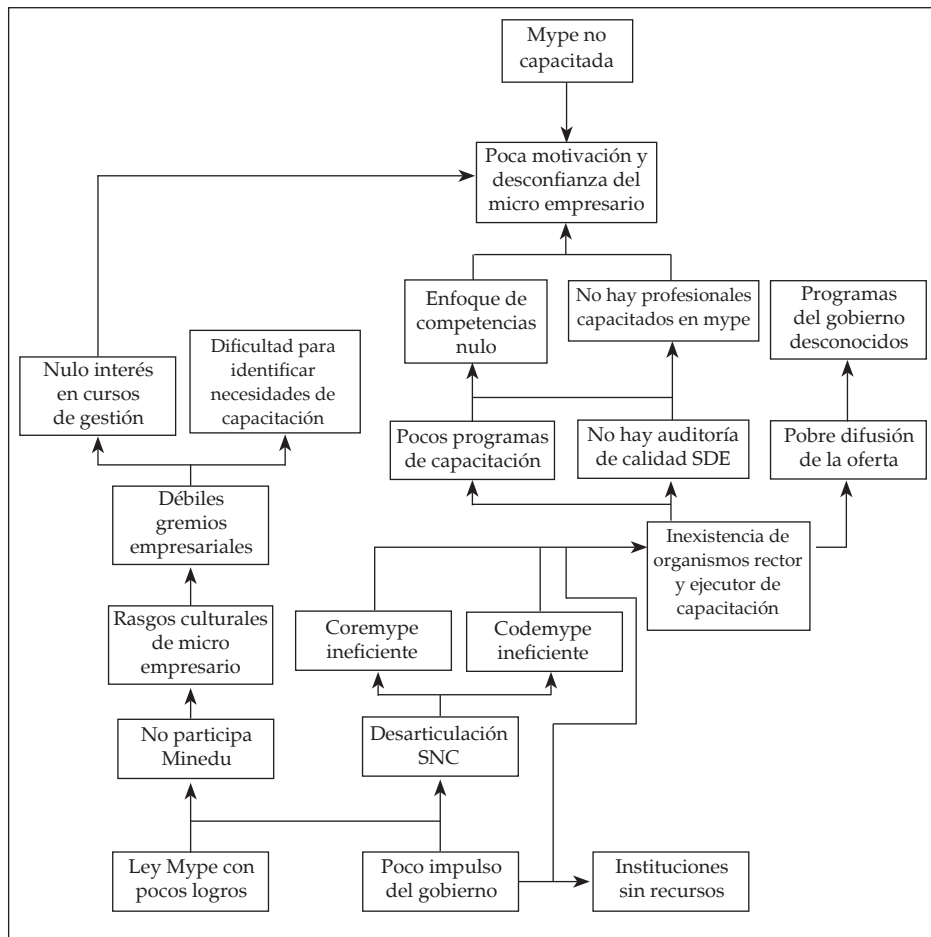


Cuadro 12 continuación

Subsistema	Problema (oportunidad de mejora)	Causa (que lo origina)	Efecto (qué impacto tiene)	Solución	Solución			Experiencia similar en otro país	Prioridad
					Esfuerzo	Factibilidad	Impacto en el Sistema		
La mype	Debilidad de los gremios empresariales	Formación de carácter sindical. Los presidentes de los gremios no tienen formación en competencias gerenciales.	Los gremios no impulsan ni incentivan la capacitación de sus integrantes.	Programas e incentivos en los que las cabezas de los gremios tengan una participación especial.	Baja	Media	Media		3
	La cultura peruana: una característica del gobierno y del microempresario	Nula formación en capacidades gerenciales en todos los niveles educativos. Ausencia del Ministerio de Educación en el sistema.	Empresarios que no consideran la capacitación en gestión empresarial como una variable importante.	Incluir al Ministerio de Educación dentro del Codemype. Iniciar la inclusión en currículas de instituciones educativas de cursos de gestión empresarial.	Alta	Media	Alta	Sistema Español	2
	Desconfianza y poca motivación de los empresarios de la mype en la capacitación	Oferta de capacitación es en muchos casos poco atractiva ya que no se adecúa a las necesidades del microempresario. No se usan metodologías adecuadas.	Empresario no interesado en la capacitación. Empresario no interesado en la capacitación.	Auditoría y certificación de los proveedores de capacitación. Programas de capacitación e incentivos novedosos para la capacitación del microempresario.	Media	Alta	Media		2
	Dificultad de las mypes para identificar sus necesidades de capacitación	Microempresario sin información en gestión empresarial, no cuenta con herramientas para evaluar aspectos de la marcha de la empresa.	Empresarios no interesados en capacitación. No se dan cuenta de señales de alerta. No acceden al sistema financiero.	Programas de consultoría.	Media	Media	Media		3

Elaboración propia.

Gráfico 7. Diagrama de relaciones causa-efecto



Elaboración propia.

6

Propuesta de un nuevo modelo de sistema nacional de capacitación para la mype peruana

En este capítulo se propone un modelo de sistema nacional de capacitación que incluye a todos los actores cumpliendo sus funciones en forma articulada. En la parte final se desarrolla la propuesta en la cual el sistema funcionaría óptimamente.

La propuesta se hace posible a partir del conocimiento de los factores críticos que presenta el sistema nacional de capacitación en el Perú. Después de haber analizado la situación del sistema actual de capacitación en el capítulo anterior (en el que se concluye que el sistema se encuentra desarticulado y con varios problemas por resolver), y teniendo en cuenta la importancia que tienen las mypes en la economía del país, se cree que el Estado estaría interesado en implementar aquellas propuestas que conlleven a que estas empresas eleven su nivel competitivo, generen más empleo, incrementen su productividad, se formalicen y logren ser gestoras del desarrollo integral.

1. Propuesta de mejora

A continuación se presentan las acciones propuestas para lograr un sistema nacional de capacitación articulado.

1.1. Subsistema Regulatorio

Creación de un ente articulador

A fin de lograr un correcto funcionamiento del sistema, se propone la creación de un ente articulador cuyo objetivo principal será la coordinación general del sistema de capacitación para la mype. Dicho sistema incluye las siguientes funciones:

- Promoción de la demanda de capacitación de las mypes en el Perú.
- Generar el marco regulador que recoja las demandas de los distintos actores.
- Generación de incentivos y programas de capacitación.
- Buscar los mecanismos más adecuados para lograr brindar una oferta de calidad en servicios de capacitación, para que ellos se encarguen de dar un servicio de calidad en capacitación a las mypes peruanas y generar incentivos en las mypes para que en su calidad de demandantes de capacitación tomen esta con responsabilidad y cumplan las metas específicas.

Para lograr el objetivo de articulación, dicho ente rector debe fijar entre sus objetivos la resolución de los problemas de la mype en el sistema actual de capacitación, y actuar como un elemento puente que permita el incremento de su productividad, la ampliación de sus mercados, mejorar su estructura de costos, contribuir con sus impuestos a través de la formalización, entre otros.

Reformas a la Ley de la Mype

De acuerdo con las demandas de los distintos actores, se hace necesario que el Estado lleve a cabo un proceso de perfeccionamiento de la ley. Para desarrollar a cabo este procedimiento, se propone el concurso de todos los actores de cuyas ideas el Estado pueda obtener los cambios necesarios para fortalecer el marco legal en lo referente a la mejora de las capacidades de los microempresarios.

Como se mencionó anteriormente, las propuestas de reforma legal deben ser revisadas por expertos en el tema; sin embargo, para efectos de la presente investigación se plantea la inclusión del ente articulador y sus funciones en el sistema nacional de capacitación de la mype. Para que esta entidad cumpla su finalidad debe tener autoridad respaldada en la ley, con lo cual estaría en la capacidad de demandar al resto de participantes el cabal cumplimiento de sus objetivos.

1.2. Subsistema de Apoyo y Promoción

Fortalecimiento del Codemype

Por medio de esta investigación se ha comprobado el incipiente desempeño del Codemype como ente consultor. El reglamento de la Ley de la Mype establece que el consejo debe estar presidido por el ministro de Trabajo (o alguien designado por él) y debe reunirse por lo menos seis veces al año; no obstante, en la actualidad esto aún no se ha dado. Considerando esta situación, se plantean las siguientes propuestas:

- Establecer en una ley la obligatoriedad de sus funciones y las sanciones respectivas por su incumplimiento. La aplicación de esta medida es fundamental, ya que la inoperatividad de esta comisión está truncando la generación y aprobación de iniciativas en temas de capacitación.
- Incluir al Ministerio de Educación como integrante del Codemype. Considerando que el objetivo fundamental del Codemype es el desarrollo de las microempresas y que además se ha identificado como uno de los pilares principales de la capacitación, no se puede dejar de lado a una institución capaz de brindar información sobre métodos apropiados para la difusión de conocimientos. Además, a largo plazo, el ministerio puede incidir en la inclusión de una cultura de emprendimiento que forme parte de los currículos de la educación primaria, secundaria y universidad, con el fin de formar a los empresarios del futuro. Con esta inclusión, se avanzaría en el camino de lograr la articulación Estado / universidad / empresa.

Seguimientos a los Coremype

Los consejos regionales poseen las mismas deficiencias observadas en el Codemype. Por esta razón es también necesario crear un ente que controle y verifique los resultados que los Coremype obtienen, siendo el Codemype el organismo apropiado para esta función. El monitoreo de estas funciones implicaría solicitar la presentación de un plan de trabajo anual —como lo estipula el reglamento de la Ley de la Mype— y la supervisión del cumplimiento de sus acciones. En caso de incumplimientos injustificados, se podrían aplicar sanciones con el propósito de que haya más compromiso de los involucrados.

1.3. Subsistema Financiero

Creación de un fondo destinado a la capacitación

Como se indicó anteriormente, aún no se cuenta con estrategias de obtención de fuentes de financiamiento para incentivos a la capacitación de los microempresarios. No obstante, como parte de esta investigación se propone como alternativa la creación de un fondo cuyos recursos se destinen al financiamiento de acciones de capacitación. Para la creación de este fondo, se plantean las siguientes alternativas, cuya factibilidad deberá ser evaluada antes de su puesta en práctica:

- **Reasignación de los recursos de Fondoempleo.** Se plantea evaluar la alternativa de destinar parte de los fondos que recauda el Fondo Nacional de Capacitación y Promoción del Empleo hacia actividades de capacitación de la mype. Como es sabido, este fondo tiene por objetivo financiar proyectos destinados a capacitar trabajadores y promover oportunidades de empleo. Sin embargo, se ha observado que los recursos no se usan para la promoción de capacidades en los microempresarios.

Este fondo es una importante fuente de recursos, pues se sostiene con los aportes de las empresas que luego de repartir utilidades tuvieran un remanente con respecto al monto que les corresponde distribuir. Por lo tanto, se propone reasignar estos recursos a los proyectos de capacitación de la mype, con lo cual el fondo cumpliría uno de los fines para los cuales fue creado.

- Asignación presupuestal por parte del Estado. Dada la importancia que está cobrando la promoción de la mype en nuestro país, es necesario que el Estado considere la posibilidad de asignar una partida presupuestal que sustente el correcto funcionamiento del sistema. De llevarse a cabo esta alternativa, debería incluirse en la ley, con lo cual se ampliará el rol del Estado peruano.
- Uso de fondos provenientes del canon. A fin de impulsar el desarrollo de las acciones de capacitación de las regiones, se considera la alternativa de disponer parte de los recursos provenientes del canon.

1.4. Subsistema de Proveedores de SDE

Auditoría de los proveedores de servicios de capacitación

Teniendo en cuenta que los principales problemas de este subsistema se refieren a temas como metodologías inadecuadas para el trabajo con las mypes, falta de enfoque de competencias, carencia de profesionales especializados, entre otros, se propone la generación de un sistema de auditoría de los servicios de capacitación, que tendrá como principal objetivo el aseguramiento de la calidad en la oferta de capacitación.

Esta responsabilidad debería recaer en el organismo que opera como ente articulador del sistema y la auditoría debería contemplar aspectos como: metodología, organización, infraestructura, tecnología, etc., las cuales deben ser las adecuadas para el empresario de la mype. El producto de esta auditoría sería la certificación de los proveedores, los cuales se encontrarían en óptimas condiciones de dictar capacitaciones dirigidas a los microempresarios.

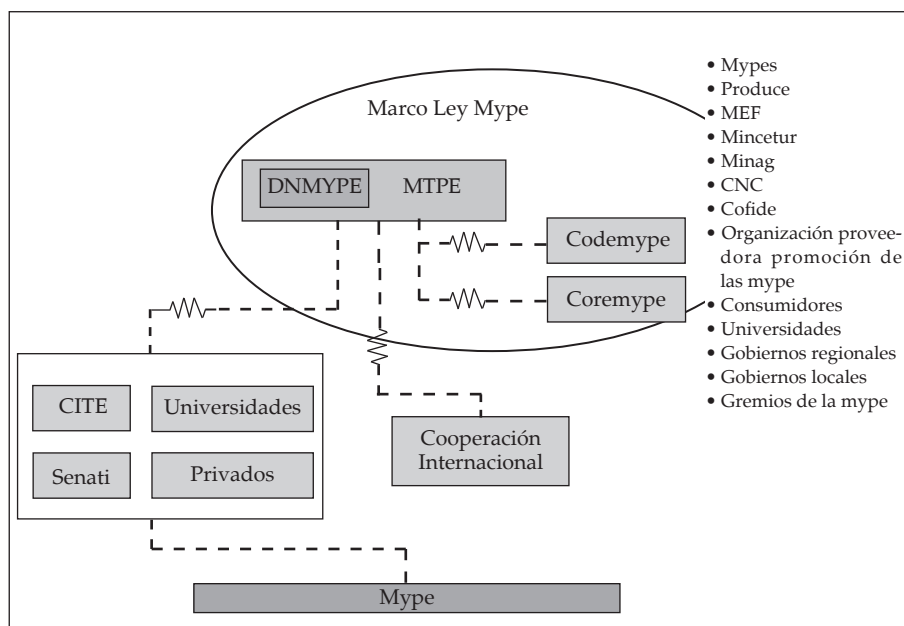
La certificación tiene por objetivo traer beneficios a las dos partes involucradas. A los proveedores de capacitación les permitirá contar con una noción de la eficiencia y calidad de sus procesos; y a los empresarios mype les permitirá tener más confianza en la oferta de servicios que existe en el medio.

2. Modelo de sistema nacional de capacitación

Hasta el momento se han descrito las acciones propuestas que deben llevarse a cabo para lograr un modelo articulado de sistema nacional de capacitación para la mype.

Con fines comparativos, en el gráfico 8 se aprecia el estado actual del sistema nacional de capacitación de la mype. Actualmente existe una estructura donde figuran los actores que tienen relación con el desarrollo y promoción de la mype, pero que actúan de manera aislada. Dicha falta de interacción es una de las condiciones para la aparición de los problemas que fueron materia de análisis en el capítulo anterior.

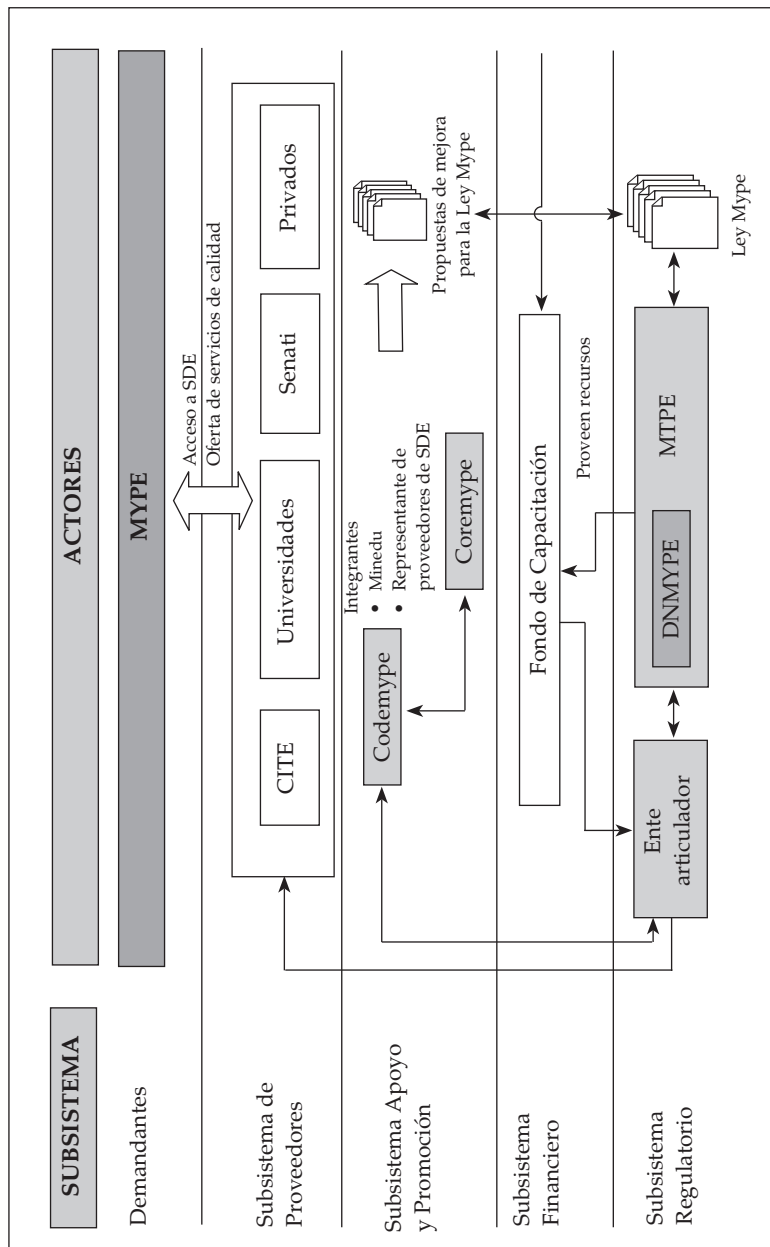
Gráfico 8. Sistema actual de capacitación desarticulado



Elaboración propia.

Luego de la aplicación de las medidas descritas en la primera parte de este capítulo, y mediante la creación de un ente articulado, se espera lograr el modelo planteado en el gráfico 9, donde se propone la interacción de los actores a todo nivel:

Gráfico 9. Esquema sugerido de sistema nacional de capacitación



Elaboración propia.

- Subsistema Regulatorio con el Subsistema Financiero, a través de la provisión del fondo de capacitación.
- Subsistema Financiero con la mype, a través de los programas e incentivos o subsidios.
- Subsistema Regulatorio con el Subsistema de Apoyo y Promoción, a través del seguimiento al cumplimiento de funciones por parte del Codemype y los Coremype.
- Subsistema Regulatorio con el Subsistema de Proveedores de Capacitación, a través de la certificación y auditoría de los servicios que brindan.
- Subsistema de Proveedores de Capacitación con la mype, a través de una oferta de calidad.

3. Estrategia de promoción de la demanda

Se ha definido el modelo de sistema nacional de capacitación articulado; sin embargo, los resultados demuestran que el Estado no posee la capacidad de gestión a fin de dedicarse a otorgar este servicio con estándares de calidad para los microempresarios. Si bien cuenta con recursos económicos para enfrentar estos problemas, también es cierto que existe tal cantidad de temas en su agenda que no le es posible atenderlos todos con la prioridad requerida.

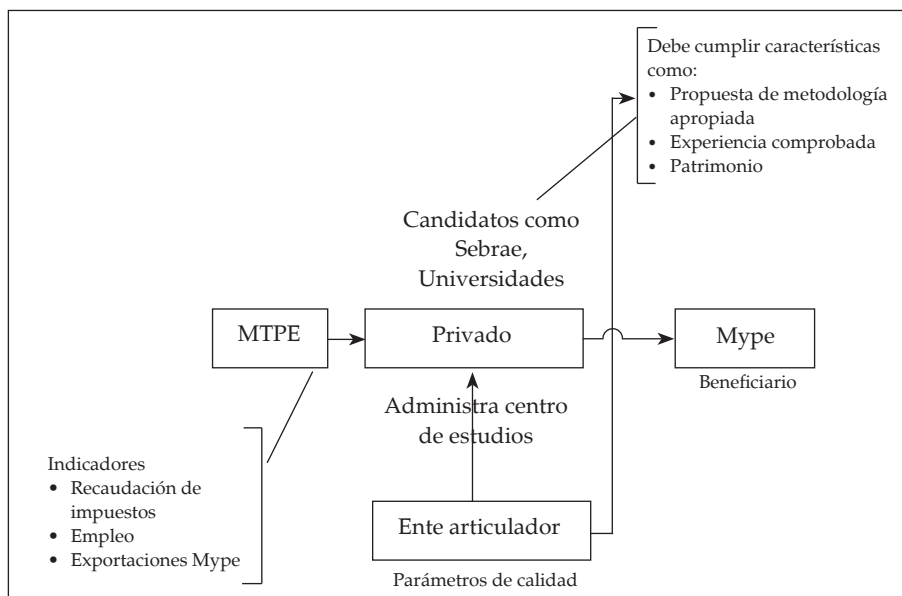
Frente a esta situación, y como complemento al sistema anteriormente descrito, se propone la aplicación del mecanismo de las asociaciones público privadas (APP) mediante el cual los sectores público y privado reúnen esfuerzos con la finalidad de que el Estado pueda brindar los servicios que la mype requiere (las empresas privadas utilizarían su experiencia y conocimiento para brindar el servicio de capacitación a los microempresarios de manera eficiente).

El esquema propuesto, que describiremos más adelante, constituye una alternativa interesante en nuestro medio y sin lugar a dudas permitiría al Estado atender la demanda de las mypes con resultados favorables. En el mediano plazo, el resultado debe ser el incremento en la capacitación

de los microempresarios, lo cual a su vez redundaría en un crecimiento económico de las mypes, generando más empleo y una mayor inserción en el ciclo económico.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, será necesario que el ente articulador se encargue de ofertar los servicios de capacitación para que participen en la elección de la Asociación Público Privada (APP), instancia que brindará el servicio de capacitación a los microempresarios, según los estándares definidos por el Estado. En el gráfico 10 se muestra la relación que existiría entre el Estado, el sector privado y las mypes.

Gráfico 10. Asociación Público Privada de capacitación de la mype



Elaboración propia.

El ente articulador mejorará la situación de dos subsistemas identificados (Subsistema Financiero y Subsistema de Proveedores), otorgando los fondos necesarios para la viabilidad del sistema y formalizando la oferta de servicios de capacitación por parte de proveedores privados.

3.1. Modelo de la concesión

El ente articulador, para cumplir con su principal objetivo de capacitación, convocará al sector privado a brindar un servicio eficaz de capacitación para la mype y lo hará mediante una asociación público privada (APP).

El proyecto tiene como objetivo ofrecer en el periodo de un año servicios de capacitación a 10 mil mypes formales del departamento de Lima, que representan un aproximado de 100 mil personas empleadas. Esto mejoraría los esfuerzos emprendidos en la actualidad para cubrir dicha demanda. Se sabe que en el 2005 el programa Perú Emprendedor no logró capacitar a más de 5 mil empresarios a través de su sistema de bonos (MTPE, 2005).

El servicio ofertado debería incluir un curso de gestión y otro de administración con una duración mínima de seis meses; estar respaldado con metodologías adecuadas, capacitadores entrenados, ambientes de estudio propicios y concluir con la certificación en nombre de la nación.

Requisitos de precalificación

Para la selección del proveedor se han considerado los siguientes aspectos:

- Infraestructura y capacidad de aforo. Se dará mayor puntaje en la selección a aquellos postulantes que ya cuenten con una infraestructura adecuada para la capacitación.
- Experiencia en capacitación de la mype. Se otorgará mayor puntaje a los proveedores que hayan implementado cursos de capacitación enfocados a ese mercado. Estos cursos deben ser evidenciados mediante actas de asistencia, currículos y materiales que se hayan empleado durante su desarrollo.
- Sucursales en provincias. Considerando que concentra el 52,4% de las mypes en los otros departamentos, en el corto plazo la implementación empezaría en Lima. No obstante, a largo plazo sería necesario replicar este proyecto en las regiones, por lo que tener presencia e infraestructura en otros departamentos sería altamente valorado.

- **Patrimonio.** El postulante debería contar con un patrimonio mínimo que respalde las actividades que amerite la realización del proyecto.
- **Atractivos para el inversionista.** La demanda solo en Lima es mayor a 300 000 mypes formales que necesitan prepararse para tener mejores oportunidades comerciales que implican los tratados de libre comercio. Se trata de una inversión en un país estable, dinámico y abierto a la inversión extranjera.

Además contempla un proceso de otorgamiento de la concesión transparente, equitativo y objetivo. De igual manera, se consideran aportes monetarios del Estado para cubrir los costos del servicio, que involucran los costos de inversión, administración y operación. Estos aportes del Estado son complementarios a los recursos que el inversionista privado pueda recaudar de las mypes por sus servicios de capacitación y asesoría.

- **Obligaciones del Estado.** El Estado, respecto al proveedor, debe disponer de los recursos económicos necesarios para complementar los costos del servicio que ofrezca el proveedor de capacitación. Asimismo, el Estado debe comprometerse a ofrecer incentivos a las personas que lleven los cursos de capacitación dictadas por el proveedor seleccionado. Entre estos incentivos se sugiere considerar los siguientes:
 1. **Prioridad en las compras del Estado.** Las mypes que hayan terminado exitosamente la capacitación dictada tendrán puntos, o precios especiales, al momento de postular como proveedores del Estado.
 2. **Bonos al fin del curso.** Los empresarios que aprueben el curso cumpliendo los requisitos mínimos de asistencia podrán recibir bonos para ser usados en el mejoramiento de su empresa.
 3. **Becas a universidades para los primeros puestos,** sean para los mismos empresarios o para sus hijos que tengan intención de continuar con el desarrollo del negocio familiar.
 4. **Apoyo para la primera exportación.** Agrupando a empresas de fines similares que apuntan a un mercado común y con presencia en ferias nacionales e internacionales.

Todos estos incentivos se restringen a las mypes que completen exitosamente su capacitación, aprueben el curso y cumplan con los criterios de asistencia establecidos.

Obligaciones del inversionista

El objetivo del inversionista se delimitará en función a los aspectos que el Estado determine como plan de acción y metas para la mype. Entre ellas tenemos las siguientes:

- Incremento del porcentaje de empresas capacitadas (actualmente solo llega al 0,7%) del total de 648 mil mypes en el Perú (MTPE, 2005).
- Que los microempresarios aprendan habilidades gerenciales.
- Que las mypes incrementen sus exportaciones producto de una buena gestión.
- Que los microempresarios conozcan de temas financieros.
- Que los microempresarios cambien su visión de corto plazo a largo plazo.
- Que los microempresarios amplíen sus mercados.
- La provisión y promoción del servicio de capacitación por los medios que estime convenientes, incluyendo todos los materiales necesarios (copias, libros, etc.).
- La comunicación constante de sus logros para llevar un control estadístico de las personas beneficiadas.
- Que la cantidad mínima de personas capacitadas sea de 10 000 al año.
- Que el número mínimo de programas realizados sea de 500 al año (20 alumnos por curso).
- Lograr un crecimiento de 5% por año en cuanto a la cantidad de empresas capacitadas. Si se cumple este objetivo, el contrato podría ser extendido por un año más, incluyéndose como objetivo adicional incrementar en un 5% adicional la cantidad de personas capacitadas.

Obligaciones de terceros

El Estado, a través del MTPE y la DNMYPE, se encargarán del monitoreo y la evaluación del proyecto para verificar el cumplimiento de los objetivos señalados anteriormente.

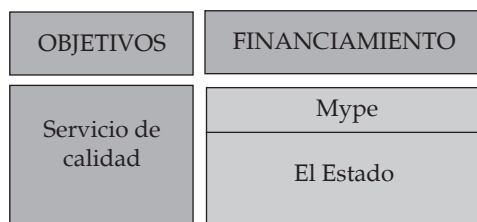
Asimismo, para medir el impacto positivo de la capacitación en las empresas se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

- Crecimiento en ventas, evaluando su aporte a las empresas (y por consiguiente a toda la comunidad). Se deberá verificar que el crecimiento de la empresa capacitada sea como mínimo del 10%.
- Certificación de las empresas: ISO u otra certificación de calidad.
- Exportaciones: cuantificar el crecimiento de las exportaciones de las empresas capacitadas.

Estructura financiera

Los costos involucrados en la implementación de los centros de estudios, la promoción, los materiales necesarios y categorías afines serán responsabilidad del proveedor. Este proveedor tendría el derecho de cobrar el costo adecuado con las condiciones del mercado y la calidad del servicio ofrecido.

El empresario mype podría pagar el 20% de este costo mientras que el Estado asumiría el 80% restante. La distribución exacta debería determinarse de acuerdo con el cálculo de la estructura de costos del servicio. El Estado asumiría todos los gastos que implica el funcionamiento del ente regulador, y de esta manera la estructura de costos del proveedor sería cubierta como se muestra en el gráfico 11.

Gráfico 11. Estructura de costos de la APP propuesta

Elaboración propia.

3.2. Ventajas de la formación de la APP de capacitación

Entre las ventajas que traería la formación de la APP de capacitación tenemos las siguientes:

- Aprovechamiento de la infraestructura existente. En instituciones como las universidades e institutos, dedicados a la capacitación y que cuentan con la adecuada infraestructura, esto se convierte en una ventaja para el gobierno y para los inversionistas, que no destinarían recursos a ella.
- Se hace uso de la experiencia en capacitación que los centros privados puedan tener. De igual manera se aprovechan además los conocimientos en gestión y administración que tienen las empresas privadas.
- El Estado se vería librado de uno de los tantos temas de agenda pendientes de resolver, ya que le hace falta capacidad de gestión para todos los problemas existentes en el país.
- Producto de la capacitación, las mypes aumentarían su nivel de gestión, lo cual se vería reflejado en incrementos de productividad, más generación de empleo, mayor participación en mercados externos, sostenimiento y crecimiento de las empresas.

3.3. Pasos por seguir para el modelo de promoción de la demanda de capacitación a través de una APP

La primera prioridad para la implementación y el correcto funcionamiento del sistema de la creación del ente articulador sugerido, que debe estar

adscrito al MTPE, siendo este ministerio el más apropiado para administrar todos los temas referidos a la mype. Como siguiente paso es necesario determinar la fuente de recursos para que esta entidad pueda desempeñar eficientemente las tareas que se le encomiendan.

Dicha entidad debería tener respaldo por ley, es decir, debe haber modificaciones a la Ley de la Mype en donde no solo se legalice su creación y sus funciones, sino también se ponga en claro la autoridad que tiene para supervisar y monitorear el cumplimiento de los objetivos propuestos a otras instituciones implicadas, sea el Codemype y el Coremype.

El ente articulador sería el encargado de fijar las bases y el procedimiento administrativo para convocar a la oferta privada de capacitación y, posteriormente, someterlas a concurso para formalizarlos a través del establecimiento de un contrato de naturaleza administrativa. Los pasos a seguir serían los siguientes:

1. Cada concursante deberá presentar su propuesta al ente articulador.
2. Se evaluarán las bases y se hace una precalificación teniendo en cuenta tres aspectos básicos: aspectos legales (poderes, declaración de responsabilidad); aspectos técnicos (experiencia en capacitación para micro y pequeñas empresas, infraestructura, personal académico o docente, metodología apropiada, métodos de evaluación y medición de resultados); y, aspectos financieros (nivel de patrimonio mínimo neto).
3. Se evaluará el plan de trabajo y se establece un compromiso de inversión o cumplimiento del plan de trabajo ya sea en aspectos tecnológicos, plan curricular, metodología apropiada.
4. El contrato de concesión establecerá los mecanismos que aseguren al concesionario la percepción de los ingresos o cualquier sistema de recuperación de las inversiones que se hagan por el dictado de cursos o cualquier programa de capacitación.
5. Luego de la evaluación técnica se califican los expedientes como aptos o no.
6. Se evalúa la propuesta económica.

7. Finalmente, se adjudicará la buena pro según factores de competencia.

El proyecto de promoción de la demanda de capacitación para la mype debe seguir los siguientes pasos:

1. Identificar el proyecto por realizar, ya sea por ubicación geográfica, sector económico, etc.
2. Estudio del perfil considerando las metodologías y procedimientos que establezca el ente articulador. Entre los aspectos comprendidos, se encuentra la situación actual de los servicios de capacitación, el nivel de servicio requerido y la localización de la demanda estimada y la cual será beneficiada.
3. El ente articulador evaluará el perfil del proyecto y tendrá en cuenta la identificación de metas y resultados cuantificables, la asignación de riesgos del sector público y privado. Asimismo, el Interés del sector privado y la capacidad de implementación.
4. Se harán estudios de parte del ente articulador que sustenten la modalidad de APP para la ejecución, es decir, cuáles son los beneficios de que este servicio de capacitación sea encargado al sector privado y no al público.
5. Se evalúa la factibilidad del proyecto.
6. Se deberá hacer un análisis económico costo-beneficio donde compruebe que el servicio tendrá un costo aceptable que podrá ser alto pero de calidad y con resultados comprobables y cuantificables.
7. Finalmente, se establecerán los plazos de ejecución del proyecto.

Conclusiones

A continuación se presentan las principales conclusiones obtenidas a lo largo de la presente investigación.

- En el Perú se cuenta con un sistema desarticulado de capacitación a la mype, lo que trae como resultado una escasa generación de ideas e incentivos para el desarrollo de las capacidades de los microempresarios.
- Es necesario crear un ente articulador de los diversos actores, oferentes y demandantes de este sector y que realice el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de los objetivos trazados.
- Se requiere un fortalecimiento del marco legal que sienta las bases para el impulso de las acciones de capacitación y desarrollo de los microempresarios. Las reformas al marco legal deberían considerar las demandas y sugerencias de los mismos actores que participan en el sistema.
- Las instituciones encargadas de la promoción de la mype, el Codemype y Coremype, tienen una presencia y accionar débil. Para revertir esta situación, se hace indispensable la creación de una comisión de servicios de desarrollo empresarial dentro del Codemype, encargada de sacar adelante los proyectos de promoción a la capacitación de la mype.

- Las fuentes de financiamiento destinadas al soporte del sistema nacional de capacitación a la mype han sido escasas. El Gobierno Central y los actores locales no han sido capaces de generar fondos ni incentivos para la capacitación, lo que es muy importante si se considera que en este tema el rol subsidiario del Estado juega un papel trascendental.
- Es necesario un ordenamiento de la oferta de servicios de capacitación a la mype. Para ello es indispensable evaluar el proyecto de certificación de los proveedores y generar incentivos a la demanda. Estas dos acciones deben tener un efecto positivo en la intención de los microempresarios por la capacitación.
- El sistema estatal ha demostrado pasividad y lentitud en la promoción y desarrollo de la mype. Se considera que el origen de esta situación radica en la incapacidad que posee para atender la totalidad de demandas que le son presentadas. Por esta razón, se requiere evaluar la alternativa propuesta que consiste en la formación de asociaciones públicas y privadas (APP) que se encarguen de la administración eficiente del servicio de capacitación a los microempresarios.

Bibliografía

- ANDERSON, D.; SWEENEY, D. y WILLIAMS, T. 2004. *Estadística para administración y economía*. Octava edición. México D. F.: International Thompson Editores S.A.
- BUCLEY, W. 1970. *La sociología y la teoría moderna de los sistemas*. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.
- CEPAL, División de Desarrollo Social. 2005. *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*.
- CHACALTANA, J. 2001. *Políticas públicas y empleo en las pequeñas y microempresas en el Perú*. Primera edición. Lima: Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Equipo técnico multidisciplinario para los países andinos.
- . 2004. *Capacitación laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano*. Lima: Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación (Cedep).
- CHACALTANA, J. y GARCÍA, N. 2001. *Reforma laboral, capacitación y productividad*. Primera edición. Lima: Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- CODEMYPE. 2005. *Plan nacional de promoción y formalización para la competitividad y desarrollo de la micro y pequeña empresa 2005-2009*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- GALLO, A. V. 1999. Elementos para la gestión de calidad en formación profesional: El sistema chileno. Boletín Cinterfor N.º 147, edición de setiembre-diciembre 1999.
- LEVIN, R. y RUBIN, D. 1996. *Estadística para administradores*. Cuarta edición. México D. F.: Prentice Hall.
- MTPE. 2005. Elaboración y estadísticas de la micro y pequeña empresa. Lima: Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa.
- . 2006. Guía de auditoría de servicios de capacitación para la mype. Lima: Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa.
- OIT. 1993. Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra.
- PROMPYME. 2005. La situación de la micro y pequeña empresa en el Perú. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- REIS, O. 1994. *Cualificación contra competencia. Debate semántico: ¿evolución de conceptos o baza política?* Berlín: Cedefop.
- SCHKOLNIK, Mariana. 2005. Trayectorias laborales de los jóvenes chilenos. Santiago de Chile: Cepal.
- SERCOTEC. 2006. La situación de la micro y pequeña empresa en Chile. Santiago de Chile: Gobierno de Chile-Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa.
- UNIVERSIDAD DE CHILE. 2006. Informe final: Primera Encuesta Longitudinal a Pequeñas y Medianas Empresas. Santiago de Chile: Centro de Microdatos-Departamento de Economía. Universidad de Chile.
- WORLD ECONOMIC FORUM. 2007. Global Competitiveness Report 2007– 2008. Ginebra.

Fuentes obtenidas de Internet

- CENTRO DE PROMOCIÓN DE LA PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA PROMPYME. <www.prompyme.gob.pe> (28/11/06; 21:00 h).
- CIBANAL, Luis. 2004. Teoría General de Sistemas. <http://perso.wanadoo.es/aniorte_nic/apunt_terap_famil_2.htm> (02/06/2007; 12:30 h).
- FUNDES. Indicadores del Entorno de la Pequeña y Mediana Empresa (Pyme) en los países Fundes. <<http://home.fundes.org/doc/INDICADORES%20FUNDES%20%20DEFINICIONES.pdf>> (05/04/07; 11:00 h)
- GOBIERNO DE CHILE. 2007. <<http://www.sence.cl/noticias19032007.htm>> (30/03/2007;15:00 h).
- IBERPyme. Empresas y Portales de Apoyo a la Pyme <<http://www.iberpymeonline.org/interna.asp?sec=8>> (14/04/2007; 20:00 h).
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). 2000. ¿Qué es la Teoría General de Sistemas? <<http://64.233.167.104/search?q=cache:pnpl1eICSYMJ:www.munisurquillo.gob.pe/website/libros/Manuales/INEI/Teor%25EDa%2520General%2520de%2520Sistemas.pdf+TEORIA+general+DE+SISTEMAS&hl=es&ct=clnk&cd=9&gl=pe>> (2/06/2007;22:25 h).
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. 2006. <www.mintra.gob.pe> (17/10/2006; 13:23 h).
- NJN (Normas Jurídicas de Nicaragua). 1996. Ley creadora del sistema nacional de capacitación <<http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/b92aaea87dac762406257265005d21f7/69045422450d25eb062570a10057a653?OpenDocument>> (02/06/2007; 11:00 h).
- OIT. 1998. Foro para la consolidación del sistema nacional de capacitación y formación profesional. Memoria. Panamá: INAFORP, 1998 37p. <<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/resenas/octubre/inaforp.htm>> (15/05/2007; 19:00 h).
- . 2005. Los Servicios de Desarrollo Empresarial: un paradigma en transición. Ponencia de Mario Tueros. <<http://www.iberpymeonline.org/XXSLAMP/MarioTuerosOIT.pdf>>.
- PROINVERSIÓN. 2006. Gerenciando una mype. Capítulo 3. <[http://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/0/JER/HERRAMIENTASPARMPES/Capitulo3\(1\).pdf](http://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/0/JER/HERRAMIENTASPARMPES/Capitulo3(1).pdf)> (18/04/2007; 19:30 h).

- SEBRAE (Servicio Brasileño de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa). 2007. <<http://www.sebrae.com.br/br/cooperecrescer/treinamentos.asp>> (15/02/2007; 20:00 h).
- SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo). 2006.<<http://www.sence.cl>> (20/10/2006 21:00 h).
- Swisscontact en el Perú. 2006. <<http://www.swisscontact.org.pe/swissperu/swissperu.htm>> (22/10/2006 23:12 h).
- SISDE PERU (Sistema de Información y Calidad en Servicios de Desarrollo Empresarial).<http://www.sisdeperu.com/buscar_sde.php> (22/10/2006; 19:35 h).
- UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS. 2005. <<http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/Glosario/indc.htm#11>> (27/10/06; 22:35 h).
- VILLARZÚ GALLO, A. 1999. Elementos para la gestión de calidad en formación profesional: El sistema chileno. <<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/conf/aleman/pon/viii/index.htm>> (21/02/2007; 18:00 h).

Anexos

- 1. Sectores elegidos e instituciones representativas**
- 2. Guía de entrevistas**
- 3. Cuestionario piloto y resultados**
- 4. Cuestionario utilizado en la encuesta**
- 5. Programas de capacitación destacados en Latinoamérica**

Anexo 1

Sectores elegidos e instituciones representativas

Sector gobierno:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa
Cooperación internacional:	Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico
Sector educativo (universidades e institutos):	– Universidad San Ignacio de Loyola – Senati – Universidad ESAN
Mype:	Coordinadora Nacional de Gremios de Pyme

Los criterios utilizados para la selección de las instituciones a entrevistar fueron:

Sector gobierno

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se eligió esta institución, ya que en 2002 se creó la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, la cual establece la política general de este sector y tiene como propósito lograr niveles de competitividad en la mype que les permita participar en mejores condiciones en el mercado.

Sector educativo

Universidad San Ignacio de Loyola (USIL). Se la eligió porque se trata de una institución privada que cuenta con un Centro de Capacitación para Pyme, donde se brindan diversos programas de gestión empresarial.

Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (Senati). Se escogió esta institución porque cuenta con una Red Centropyme que tiene por función apoyar a la micro y pequeña empresa. Dictan cursos de capacitación para mype. En contraste con la USIL, los cursos del Senati se enfocan en desarrollar competencias técnicas.

Centro de Desarrollo Emprendedor ESAN. Se seleccionó a la Universidad ESAN por su ingreso en este sector y por las alternativas de cursos de capacitación que tiene para el microempresario.

Cooperación internacional

Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico. Se seleccionó esta institución por ser la de mayor presencia en programas de apoyo a la mype.

Mype

Coordinadora Nacional de Gremios de PYME. Se eligió esta institución por la representatividad que tiene y la capacidad de reflejar la opinión colectiva de la mype.

Anexo 2

Guía de entrevistas

Sector gobierno

El cuestionario se centró principalmente en conocer los siguientes puntos:

- Acciones que realiza el Estado representado por el Ministerio de Trabajo y Prompyme en pro del desarrollo de la mype.
- Programas de gobierno destinados a la capacitación de la mype y saber cómo se financian.
- Conocimiento de los programas Perú Emprendedor y el de bonos de capacitación.
- Nivel de acogida que tienen los programas de capacitación para los empresarios de la micro y pequeña empresa.
- Percepción sobre la demanda de capacitación y en general sobre los demás participantes del sistema.

Sector educativo

El cuestionario se centró principalmente en los siguientes puntos:

- Conocer la oferta de capacitación para los empresarios de la mype, incluyendo los tipos de cursos o temas que se imparten y los sectores a los que se dirige.
- Conocer la demanda de capacitación por parte de los empresarios de la mype.
- Conocer la opinión de estos centros de capacitación acerca de las limitaciones, paradigmas u obstáculos que presentan los empresarios de la mype respecto a la capacitación.

Cooperación internacional

El cuestionario se centró principalmente en determinar los siguientes puntos:

- Conocer los objetivos del apoyo brindado a la mype.
- Conocer las acciones realizadas con el fin de apoyar a la mype.
- Conocer el origen de los recursos económicos que son destinados a la mype.

Mype

El cuestionario se centró principalmente en los siguientes puntos:

- Conocer la percepción sobre la capacitación.
- Averiguar sobre el conocimiento que tienen sobre los programas de capacitación existentes.
- Conocer las acciones tomadas con el fin de mejorar la capacitación en la mype.
- Conocer la opinión sobre los actores involucrados en la capacitación de la mype.

Cuestionario piloto y resultados

CUESTIONARIO PARA MYPE

Distrito _____

Sector _____

Ventas anuales

Hasta S/. 510 000

De S/. 510 000

Más de S/. 2 890 000

Personal de la empresa

De 1 a 10

De 11 a 50

Más de 50

Sexo Masculino

Femenino

Puesto Dueño

Gerente

Administrador

1. ¿Cuál es la mayor dificultad que Ud. ha enfrentado en su trayectoria como empresario?

Limitado acceso a financiamiento

Falta de uso de tecnología

Trámites burocráticos

Excesiva competencia

Falta de capacitación

Otros _____

2. ¿Qué importancia le otorgaría a la capacitación como factor de éxito para su empresa?

Muy importante

Importante

Poco importante

Nada importante

3. ¿Ha seguido capacitación en los últimos dos años?

Sí No (pasar a la pregunta 6)

4. ¿Con qué frecuencia ha recibido capacitación?

Una vez al mes

Semestralmente

Una vez al año

Solo una vez

5. ¿Qué beneficios obtuvo de su capacitación?

Me ayudó a reducir mis costos

Me ayudó a aumentar mis ventas

No me ayudó

Otros _____

6. ¿Por qué no ha llevado ninguna capacitación?

Falta de información

Falta de tiempo

Muy costoso

No le interesaba

Otros _____

7. ¿Sabe adónde acudir en caso de necesitar capacitación en algún tema específico?

No

Sí ¿Qué institución? _____

8. ¿Qué programas o instituciones de apoyo a la microempresa conoce?

9. En qué áreas le gustaría ser capacitado.

Ventas Exportar e importar

Márketing Finanzas

Tecnología Otros _____

10. ¿En qué deberían mejorar los programas de capacitación ofrecidos actualmente?

11. ¿Qué factores son importantes para el éxito de una capacitación?

Conocimientos aplicables en mi empresa

Buenos capacitadores

Costo razonable

Buen ambiente de estudio

Otros _____

12. Si el Ministerio de Trabajo audita y certifica la calidad y contenido de los cursos de capacitación, ¿se inscribiría en estos cursos?

Sí

No

13. ¿Aparte de la calidad del curso, qué otros beneficios le gustaría tener para que Ud. acuda a una capacitación?

Resultados

1. En este estudio se encontró que los sectores textil y artesanal fueron los más representativos (con 37% y 31%, respectivamente).
2. La mayor concentración de ingresos de 1 000 a 30 000 soles anuales, con un 66% de representación.
3. El 37% de los encuestados eran propietarios, el 31% eran administradores.
4. El 60% de las empresas tienen una antigüedad de 1 a 5 años.
5. De la encuesta se observó que estos empresarios consideran importante la necesidad de contar con competencias para el manejo de sus negocios, resultando la capacitación como la más importante. Sin embargo, en la mayoría de casos no se entendió que la pregunta servía para valorar cada competencia.
6. El 69% de los encuestados han llevado por lo menos un curso de capacitación. El 100% de estos empresarios manifiestan que la capacitación ha servido para el crecimiento de su empresa por distintos motivos, sea por información, conocer el negocio o mejorar el mismo.
7. El 43% de los encuestados que no han llevado cursos de capacitación manifiestan no tener información sobre la misma, similar porcentaje a los encuestados que manifiestan no llevar capacitación por ser muy costosa. Ninguno de los encuestados manifestó no tener interés en la capacitación.
8. El 33% de los encuestados manifiestan que les interesaría conocer sobre cómo exportar, siendo este el curso más solicitado. El márketing es el segundo curso más pedido, con un 21%. El menos requerido es el manejo tributario.
9. El 56% de los encuestados no ha solicitado préstamo, siendo la razón más citada el costo de endeudarse.

Cuestionario utilizado en la encuesta

CUESTIONARIO PARA MYPE

Distrito _____

Sector _____

Número de personal en la empresa

De 1 a 10

De 11 a 50

Más de 50

Sexo Masculino

Femenino

Puesto Dueño

Gerente

Administrador

Nivel de educación _____

1. ¿Conoce algún programa de capacitación dirigido a las mypes?

No

Sí Nombre del programa _____

2. ¿Qué importancia le otorgaría a la capacitación como factor de éxito para su empresa?

Muy importante

Importante

Poco importante

Nada importante

3. ¿Ha recibido capacitación en los tres últimos años?

Si no ha llevado curso de capacitación pasar a la pregunta 11

Sí No

¿Quién se lo ha otorgado? _____

4. ¿Por qué medio se enteró de la capacitación?

5. ¿Ha estado Ud. satisfecho con lo que aprendió?Muy satisfecho Satisfecho Nada satisfecho **6. Respecto a los siguientes aspectos del curso llevado, ¿usted estuvo satisfecho?**

(responder todas)

a) El profesor o capacitador Sí No b) El aula Sí No c) El horario Sí No d) El contenido del curso Sí No e) Los materiales y apuntes Sí No f) La distancia del centro de capacitación a mi empresa Sí No **7. Respecto a los microempresarios que asistieron, responda Sí o No a lo siguiente:**a) Fueron puntuales Sí No b) Tenían un adecuado nivel de preparación Sí No c) Tenían interés en aprender Sí No d) Compartían sus experiencias como microempresarios Sí No **8. ¿Qué beneficios obtuvo de su capacitación?**Me ayudó a reducir mis costos Me ayudó a aumentar mis ventas Mejoró la calidad de mis productos/servicios Aumentó mi productividad No me ayudó

Otros _____

9. Si considera que la capacitación no le sirvió, ¿cuál cree que fue la razón?

10. ¿Cuáles considera que fueron las debilidades del curso de capacitación que ha llevado?

Metodología inadecuada No entendí al profesor

No pude aplicarlo en mi empresa Faltó tiempo

Otros _____

11. ¿Por qué no ha llevado ninguna capacitación?

Falta de información

Falta de tiempo

Muy costoso

Está muy lejos de mi negocio

No me interesa

Otros _____

12. ¿Sabe adónde acudir en caso de necesitar una capacitación en algún tema específico?

No

Sí ¿Qué instituciones? _____

13. ¿Ha usado los servicios del programa Perú Emprendedor (Bonomype, Bonoprópoli, etc.)?

Sí los usé

No recibí los bonos

Sí recibí los bonos pero no los usé

Sí recibí los bonos, pero no sabía adónde ir

No los conozco

14. ¿En qué áreas le gustaría ser capacitado?

Ventas Exporta e importar

Márketing Manejar los costos de mi empresa

Computación e internet Otros _____

15. ¿Qué factores son necesarios para que Ud. asista a una capacitación?

Conocimientos aplicables en mi empresa

Buenos capacitadores

Costo razonable

Buen ambiente de estudio

- Horario adecuado a mi tiempo
- Distancia, no muy lejos de mi negocio
- Que nos ayude a encontrar mercado para mi producto

16. ¿Qué tipo de incentivos le gustaría tener por parte del Estado para su capacitación?

- Reducción de impuestos
- Asesoría por parte del Estado
- Becas
- Bonos para capacitación
- Otros _____

Anexo 5

Programas de capacitación destacados en Latinoamérica

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DEL SENCE

Programas	Descripción	Resultados obtenidos
La Franquicia Tributaria	Es un descuento o rebaja tributaria u obtener la recuperación de la inversión en capacitación para las empresas contribuyentes de primera categoría de la ley de Impuesto a la Renta, con un tope máximo del 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles.	En el 2005, se logró capacitar a 923 000 trabajadores del sector formal, 43 515 personas más que en el año anterior.
Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresas	Se inició en el 2005 y está orientado para capacitar a microempresarios y trabajadores independientes que laboran con sus familias, que tengan como una planilla anual de remuneraciones inferior a 45 UTM, con un beneficio máximo por contribuyente al año de 26 UTM y por participante de 9 UTM.	Este programa es financiado con los recursos propios del Sence y en el 2005 se superó en gran medida la meta de capacitar al 4% de los microempresarios nacionales, en su primer año de ejecución.
Programa Nacional de Becas	Uno de sus objetivos es mejorar la empleabilidad de los microempresarios informales a través de la capacitación.	Logró capacitar con el 95% del presupuesto programado para el 2005, que corresponde al 58,6% del presupuesto total de las líneas de becas de capacitación al sector privado.
Programa Especial de Jóvenes	Dirigido a jóvenes, trabajadores por cuenta propia y microempresarios informales a través de la capacitación.	En el 2005, del total de 30 523 capacitados, se logró que un 82% recibieran competencias de empleabilidad.



Programa de Aprendizices	Beneficia al empleador con una bonificación de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz (joven integrado a la empresa), durante los primeros doce meses de vigencia del contrato destinado a compensar los costos de formación de la empresa; y por una sola vez, un adicional de hasta 10 UTM por aprendiz destinado a financiar los costos de enseñanza.	En este programa, un total de 792 contratos, de un total de 1 156, se mantuvieron vigentes más allá de los 6 meses, lo que se traduce en un 68,5% de cumplimiento, cifra muy superior al 40% que se había establecido como meta para el 2005.
Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)	Este programa de experiencias demostrativas tiene como propósito evaluar nuevos modelos que permitan avanzar desde la capacitación por contenidos a la capacitación por competencias laborales, para posteriormente incorporarlas a las líneas regulares del Sence.	
Foncap Microempresa	Este programa tiene como objetivo contribuir a través de la capacitación al incremento de la productividad y competitividad de las microempresas del país. Se caracteriza porque son cursos destinados a trabajadores y administradores o gerentes de microempresas. Cada microempresa beneficiaria dispone de 26 unidades tributarias mensuales (UTM) en cada año calendario para ocupar en cursos de interés general y técnico, con un límite de 9 UTM por persona beneficiaria.	En el 2005 se capacitaron a 83 132 personas, siendo este su primer año de ejecución.
Chile Califica, Línea Mype	Este programa tiene como objetivo permitir que los dueños y trabajadores de las mypes reciban capacitación basada en estándares de competencias o en un enfoque de competencias a través de experiencias demostrativas. Consiste en becas del 100% para cursos de capacitación para dueños, socios, gerentes, administradores y trabajadores dependientes de mypes.	



Chile Califica, Línea NTIC	Tiene como objetivo permitir que dueños y trabajadores de las mypes reciban capacitación en el uso y manejo de tecnologías de la información y comunicaciones, orientados a su gestión. El programa consiste en una beca del 100% para cursos de capacitación.	
Chile Emprende	Tiene como objetivo contribuir al desarrollo del segmento de las micro y pequeñas empresas, a través de acceso a mercados y oportunidades de negocio. Este programa consiste en financiar alternativas de capacitación y/o formación relacionadas con el rubro o giro en el cual se desempeñan.	

SEBRAE: CURSOS OFRECIDOS

- Capacitación de difusores, utilizando la metodología de redes asociativas, teniendo en cuenta difundir la cultura de cooperación y los emprendimientos colectivos para el sistema Sebrae y para los emprendedores existentes y potenciales en cada estado.
- Realización de seminarios estratégicos en los estados, dirigidos a líderes estratégicos con el objetivo de difundir la cultura de cooperación, para que se apoyen y viabilicen emprendimientos colectivos.
- Desarrollo de proyectos de emprendimiento colectivos, vía radio, televisión y otros canales de comunicación masiva.

La metodología creada por Sebrae permite:

1. Proporcionar información sobre asociatividad y cooperativismo y otras formas de acciones colectivas.
2. Capacitar grupos de gestión de acciones asociativas, dentro de una visión emprendedora.
3. Despertar principios y valores que encaminen a una cultura de cooperación.

4. Concientizar a los participantes sobre la importancia de la participación y de la cooperación.
5. Realizar teleconferencias no solo para divulgar los conceptos de cooperación y asociatividad, sino sobre todo para exhibir casos ocurridos en los que se vea efectivamente contribución para el desarrollo económico y social.

PROGRAMAS DEL GOBIERNO MEXICANO

Política de fomento a las exportaciones

Los programas de apoyo para fomentar las exportaciones de las pequeñas y micro-empresas son implementados por el Banco de Comercio Exterior. Estas iniciativas ofrecen principalmente información y capacitación.

Bancomext asesora a las empresas en temas básicos de comercio exterior, regímenes arancelarios, regulaciones no arancelarias y controversias comerciales con empresas extranjeras. Además de orientar a las empresas mexicanas a la exportación, también asiste a las empresas extranjeras que quieran invertir en México.

Para las empresas pequeñas y medianas el banco diseña y promueve servicios de capacitación a fin de certificar la calidad y mejoramiento en sus procesos de producción, así como para realizar campañas de imagen y estudios de mercado internacional.

Programas de modernización tecnológica

Los objetivos generales de la política de modernización tecnológica son: hacer extensiva la capacidad de actualizar las bases tecnológicas de las empresas; establecer apoyos tecnológicos específicos a la integración de cadenas productivas de creciente complejidad tecnológica; y fortalecer la infraestructura tecnológica y la promoción de mayor aprovechamiento de esa infraestructura para transferir capacidades tecnológicas a los sectores productivos, especialmente a las mypes.

Con el fin de cumplir estos objetivos, existen tres programas: Compite (a partir de 1997), Red Cetro-Crece (1996) y los dirigidos por Nafin. Estos dos últimos están dirigidos a la mype.

La Red de Centros Regionales para la Competitividad Empresarial (Red Cetro-Crece) tiene como objetivo prestar servicios empresariales orientados principalmente a evaluar la posición competitiva de la empresa, a identificar sus áreas de oportunidad y los caminos alternativos para elevar la productividad del negocio, vincular a las empresas con los servicios de consultoría externa y el financiamiento institucional cuando el caso lo requiera. La red brinda servicios específicos para mype como capacitación, consultoría, estudios y análisis de mercados.

Tanto los programas de la Red Cetro-Crece como los de Nafin tienen características comunes como el empleo de consultores certificados y proporcionan servicios de capacitación gerencial en una gama de aspectos productivos y administrativos.

Sobre los autores

Haydeé ALBÚJAR CRUZ

halbujar@speedy.com.pe haydeéalbujar@hotmail.com

Magíster en Administración, con mención en Finanzas de ESAN. Contador Público de la Universidad Nacional de Piura. Experiencia profesional como Contador General en empresas del sector hidrocarburos y en la implementación de tecnologías de información.

Luis JANAMPA MATEO luisjanampa@yahoo.com

Magíster en Administración de ESAN. Ingeniero Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Experiencia en administración de proyectos y en planeamiento, supervisión y control de plantas de manufactura en empresas internacionales.

Juan Renato ODAR ZAGACETA jrodarz@hotmail.com

Magíster en Administración, con mención en finanzas de ESAN. Ingeniero en Industrias Alimentarias de la Universidad Nacional Agraria La Molina. Especialista en Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión, y en Gestión de Calidad Total y Productividad. Experiencia en desarrollo de proyectos de inversión, análisis financiero, gestión de la calidad, estandarización y mejora de procesos en los rubros industrial y de servicios.

María del Carmen OSORIO FROHLICH cosoriof@bcp.com.pe

Magíster en Administración de ESAN. Administradora de Empresas de la Universidad de Lima. Experiencia en banca, como funcionaria en Banca de Negocios Consolidado y Banca Institucional. Experiencia en el manejo de cartera de clientes de pequeña empresa e instituciones sin fines de lucro.

Impreso por demanda
en Editorial Cordillera S.A.C.
en mayo de 2008
Av. Grau 1430, Barranco
Teléfono: 252-9025 Fax: 252-9852
editorialcordillera@terra.com.pe
www.editorialcordillerasac.com