Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

PEEL
PROGRAMA DE ESTADISTICAS Y ESTUDIOS LABORALES

BOLETÍN DE ECONOMÍA LABORAL

34

Año 9
Agosto 2006

- LA MICROEMPRESA: UNA PROPUESTA TIPOLÓGICA Y EJERCICIO DE APLICACIÓN EN LIMA SUR.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS

Ministra

FERNANDO ALBERTO GARCÍA GRANARA

Viceministro de Trabajo

JAVIER ALBERTO BARREDA JARA

Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa

IVAN SÁNCHEZ GONZALES

Secretario General (e)

DIRECCIÓN NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANK MARTIN TADEO CASTRO BARCENAS
Director Nacional

PROGRAMA DE ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS LABORALES

TATIANA VELAZCO PORTOCARRERO
Coordinadora

Equipo Técnico:

IVET DEL ROCIO LINARES GARCIA

I N D I C E

LA MICROEMPRESA: UNA PROPUESTA TIPOLÓGICA Y EJERCICIO DE APLICACIÓN EN LIMA SUR.

Introducción……..... 4
1. La empresa y su clasificación...…… 6
1.1. Distintas definiciones de empresa……..... 8
1.2. La microempresa…….…….. 11
1.2.1. Problemas en las distintas definiciones de microempresa……. 13
1.2.2. Origen de la microempresa…… 16
1.2.3. Dificultades de la microempresa…… 19
1.3. Las empresas familiares…… 21
1.3.1. Dificultades de la empresa familiar…… 25
1.4. Mortalidad de las empresas……... 26
2. Distintas clasificaciones de microempresa…….……. 28
3. La Propuesta de Clasificación de microempresa ……..... 34
4. Las microempresas en Lima Sur: ejercicio de aplicación ……41
4.1. Características de las microempresas ……... 43
4.2. La PEA Ocupada en las microempresas de Lima Sur …….. 47
4.2.1. Análisis de la participación de los jefes de hogar……... 54
4.2.2. Los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) ……... 58
5. Conclusiones ……..... 60
6. Referencias ……..... 62
7. Anexo ……... 65

La microempresa: una propuesta tipológica y ejercicio de aplicación en Lima Sur

INTRODUCCION

En estos momentos, el Perú expone los mejores indicadores macroeconómicos, una economía sólida, mayores exportaciones, negociaciones de acuerdos comerciales con Estados Unidos y otras naciones desarrolladas, entre otras. Este optimismo y ánimo de la economía se traslada al consumo privado, dado que la población está demandando mayores bienes para consumo. Este dinamismo económico favorecería un mayor desarrollo de las micro y pequeñas empresas, pero debiera darse las medidas para poder lograr esto. Por tanto, es necesario conocer su funcionamiento como piezas fundamentales en la economía peruana.

Mucho se ha discutido de la importancia de las microempresas en la actividad económica del Perú, tanto a nivel de generación de empleo, tipo de trabajos que generan, así como las actividades económicas que desarrollan y su aporte a la economía; sin embargo, son muy pocos los trabajos que han realizado una caracterización, diferenciando distintos tipos de microempresas, dada la heterogeneidad en su producción, en la calificación de su personal, el acceso al crédito, entre otras cosas.

Una estrategia de apoyo a las microempresas debe partir de un claro concepto de qué es la microempresa, a fin de diseñar políticas adecuadas al sector, ya que no hay planes articulados para los distintos tipos de microempresas. Muchas veces, las políticas de apoyo a las microempresas, así como a las pequeñas empresas, van desde la capacitación de cómo iniciar su empresa, así como estrategias de financiamiento, además de apoyo para vender sus productos en el extranjero, entre otras; pero dada la heterogeneidad de microempresas, las políticas o planes que se apliquen debieran ser diferenciadas para ellas. Por eso, es necesario conocer realmente cómo funcionan, el tipo de gestión, nivel de ingresos y las características de sus trabajadores.

Así, el objetivo de este documento es realizar una clasificación de tipos de microempresas, para facilitar un mejor conocimiento de la operatividad de las mismas, y así se pueda contribuir a la mejora en las intervenciones de políticas para su

promoción y desarrollo en nuestro país. Además, en base a esta clasificación se presenta un ejercicio de análisis para cinco distritos de Lima Sur, en base a la Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo del MTPE (con inferencia distrital) aplicada recientemente a fines del año 2006 en estos distritos. Lima Sur es uno de los polos de desarrollo de la capital peruana, y nos permite entender la dinámica empresarial que empezó a gestarse de la migración del interior del país desde los años setenta, siendo en la actualidad, un lugar con potencial de crecimiento y desarrollo. Conociendo las características de las microempresas y de sus trabajadores de Lima Sur, permitirá entender la dinámica de generación de ingresos de muchas familias que empiezan con un pequeño negocio y pueden desarrollarse, así como de otras que no lo hacen.

El documento se organiza de la siguiente manera: en la primera sección se realiza una revisión conceptual del término “Empresa” como base para el estudio del tema, para después presentar los problemas existentes en las distintas definiciones de microempresas, así como las dificultades que presentan, y la relación con las empresas familiares, terminando con los obstáculos y problemas que podría tener una empresa en general. La segunda sección presenta las distintas clasificaciones más recientes de microempresa que hay para el Perú, para después exponer la propuesta de clasificación de este trabajo en la tercera sección. En la cuarta sección se analiza las características de las microempresas, como de sus dueños y trabajadores en cinco distritos de Lima Sur, lo que permitirá conocer los elementos que expliquen las diferencias entre las microempresas, mostrando la gran heterogeneidad y las características de las mismas, como parte de este nuevo lugar de desarrollo de la ciudad de Lima. Las conclusiones se presentan en la sección cinco.

1. La empresa y su clasificación

Clasificar a las empresas parecería una tarea simple, sin embargo, los criterios de ordenación son tan variados que obstaculizan su estudio. No hay unanimidad a la hora de establecer qué es una empresa grande o pequeña. Generalmente, los criterios se han relacionado al número de trabajadores, tamaño de la producción, volumen de las ventas, origen del capital, organización del trabajo, destino de los productos, redes de producción, uso de tecnología, actividad económica, impacto en la economía, tipo de gestión, régimen jurídico, etc. Además, casi siempre dicha clasificación se hace en términos de lo cuantificable debido a que este criterio permite al investigador realizar una comparación, por lo que, frecuentemente, la clasificación se ha hecho en base al número de trabajadores. Esto ha conducido a que dicha clasificación sea considerada como una matriz a través de la cual se dan otras subclasificaciones, dando por hecho que el tamaño de las empresas no es una clasificación sino que las empresas *per se* son micro, pequeñas, medianas o grandes.

Este documento trata sobre la clasificación de las microempresas, por lo que, si se considera sólo al número de trabajadores como forma de clasificarlas, se pueden cometer muchos errores en la definición de estrategias y políticas hacia este sector de empresas. Por ejemplo, una empresa de consultoría con alto grado de especialización con sólo 3 consultores, es posible que facture más y tenga una mayor utilidad que una empresa de construcción con 30 albañiles, o que un taller en casa con 10 colaboradores. Por tanto, ¿acaso las tres empresas requieren del mismo tipo de apoyo?, ¿estaría bien que la empresa con tres consultores se catalogue como más “micro” que las otras dos, o al revés?. Por tanto, ¿cuál es la verdadera micro?, ¿se puede hablar de la existencia de varios tipos de microempresa?. Lo mismo se aplicaría para el resto de tamaños de empresa (pequeña, mediana o grande).

Además, a muchos empresarios con empresas pequeñas, en cuanto al número de trabajadores, no les gusta que se les diga que es una microempresa. En principio, porque en general se tiene la idea que una microempresa es una organización con tecnología precaria, baja calificación laboral, poco capital, es decir que es pobre; sin embargo, este empresario con su empresa podría tener un grado de influencia sobre la sociedad, mayor que otros con una empresa más grande, o bien es posible que su ingreso personal sea mucho mayor que un alto ejecutivo de una trasnacional o de otro empresario con una empresa más grande. Entonces, ¿por qué tendríamos que llamarlo microempresario a esta persona?.

Quizás, se debiera definir a la microempresa como aquella que es pequeña en todos aspectos: número de trabajadores, ventas, tecnología, sistemas de información, grado de especialización, e internacionalización.

Si se clasificara a las empresas, por ejemplo, por el nivel de sistemas de información con que cuenten, se podría tener 4 niveles, donde el nivel 0 (la micro) es la que no tiene ningún tipo de contabilidad en la empresa, por lo que no se tiene información sobre sus ventas, ingresos, egresos, producción, etc. El nivel 1 (pequeña) sería aquella que tiene una contabilidad sólo para fines fiscales pero que es irrelevante para la toma de decisiones. En este nivel 1 habría muchas empresas de todos los tamaños. El nivel 2 (mediana) sería aquella que, además de contar con información fiscal, con reportes más reales de su operación, dispondría de una contabilidad financiera, con estados financieros, contando con ejecutivos que entienden y toman decisiones en base a esta información. En este nivel, habría pocas empresas, incluyendo algunas que llamamos grandes. Por último en el nivel 3 (grande) estarían las empresas que cuentan con información detallada y avanzada, por ejemplo, una contabilidad de costos donde pueden analizar rentabilidades por líneas de productos, que generan y usan presupuesto, emplean análisis matemáticos, etc[1].

Así, como esta clasificación descrita, podría proponerse otras en base a distintas variables, como por ejemplo, la tecnología que usan. Lo que se trata de demostrar es que conceptualmente se podría sugerir muchas clasificaciones, pero muchas veces su medición y el objetivo de las políticas para su desarrollo sería más difícil de aplicar. En este documento, si se piensa en la "microempresa" como un grupo homogéneo, no se podrá establecer estrategias y políticas acertadas, ya que su diversidad y heterogeneidad es enorme. Tal vez, en base a la clasificación actual de tamaño de empresa con que cuenta el país, se tendría que subclasificar a las micro, para poder orientar el apoyo y promoción de forma diversa.

Antes de analizar el tema de la microempresa, como una forma de clasificación de empresa según su dimensión (en micro, pequeña, mediana y gran empresa), es necesario definir qué es una empresa. Así, se presentan varias definiciones.

[1] Calva-Mercado, A. (1998). La microempresa grande y la grande micro. Acus Consultores, SC. México.

1.1. Distintas definiciones de empresa

El análisis económico clásico entiende a la empresa como un ente productivo que transforma materiales, esfuerzo, energía y otra serie de inputs en productos y/o servicios que posteriormente serán distribuidos entre los consumidores. La empresa clásica es por tanto, una función de producción que transforma inputs en outputs[2].

Según el Diccionario de la Real Academia Española, "Empresa" es la unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.

Romero, autor del libro "Marketing" (1997), define la Empresa como "el organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela".

Según los autores del libro "Hacer Empresa: Un Reto"[3], a la empresa se la puede considerar como un sistema dentro del cual una persona o un grupo de personas desarrollan un conjunto de actividades encaminadas a la producción y/o distribución de bienes y/o servicios, enmarcados en un objeto social determinado.

El aporte de Schumpeter[4] a la construcción de la teoría del Desarrollo Económico, define a la empresa como "la realización de nuevas combinaciones", y empresario al individuo encargado de dirigir dicha realización. El empresario es aquella persona que tiene iniciativa y capacidad para proponer y realizar nuevas combinaciones de medios de producción, por tanto la empresa es el proceso de innovación radical en sí mismo.

La empresa, además de ser una célula económica, es una célula social. Está formada por hombres y para hombres. Está insertada en la sociedad a la que sirve y no puede permanecer ajena a ella. La sociedad le proporciona la paz y el orden garantizados por la ley y el poder público; la fuerza de trabajo y el mercado de consumidores; la educación de sus obreros, técnicos y directivos; los medios de comunicación y la llamada infraestructura económica. La empresa recibe mucho de la sociedad y existe

[2] González, E; Ventura, J. (2003). Fundamentos de administración de empresas. Ediciones Pirámide. Madrid, España.
[3] Pallares, Z; Romero, D; Herrera, M. (2005). Hacer Empresa: Un Reto. Cuarta Edición, Fondo Editorial Nueva Empresa. España.
[4] Schumpeter, J. (1978). Teoría del desenvolvimiento económico. Quinta reimpresión, Fondo de Cultura Económica. México.

entre ambas una interdependencia inevitable. Por eso, no puede decirse que las finalidades económicas de la empresa estén por encima de sus finalidades sociales. Ambas están también indisolublemente ligadas entre sí y se debe tratar de alcanzar unas, sin detrimento o aplazamiento de las otras[5].

Se puede concluir que una empresa es una unidad económica y social, productora de bienes y/o servicios demandados en el mercado, a través de factores de producción, para lograr determinados objetivos, como maximizar beneficios.

Una vez definida conceptualmente lo que es empresa, es importante saber las razones por las que se forman o surgen las empresas. Fernández-Baca (2006) explica estas razones, clasificándolas en tres enfoques:

1.) Tecnológico: la empresa como una sinergia entre distintas unidades productivas, ocasionando reducciones de costos que se obtienen cuando una sola empresa concentra la producción que antes realizaban dos o más unidades productivas más pequeñas. En este enfoque, toman importancia los conceptos de subaditividad de costos y las economías de ámbito o de alcance[6].
2.) Costos de transacción: cuando los insumos no son homogéneos y son específicos a la relación entre cada comprador y el vendedor, los costos de negociar el contrato de aprovisionamiento, es decir, los costos de transacción pueden ser muy altos, por lo que para las dos partes les es más beneficioso relacionarse mediante un contrato de largo plazo.
3.) Derechos de propiedad: las empresas se integran cuando las transferencias de derecho residuales permite aumentar las ganancias conjuntas.

Estas razones expuestas por las que nacen o surgen las empresas, se podrían aplicar a las microempresas. Entonces, anteponer la palabra “micro” a empresa, es como añadir un adjetivo para diferenciar por oposición a una empresa grande, para describir a un tamaño de empresa que no tiene un denominador o característica común por su diversidad y complejidad.

[5] http://es.wikipedia.org/wiki/Empresa
[6] Una función de costos es subaditiva cuando resulta más ventajoso procesar distintos volúmenes de producción dentro de una sola planta, en lugar de hacerlo en distintas plantas de menor tamaño. Cuando estas ventajas se aplican a la elaboración de bienes distintos dentro de una misma empresa, este concepto toma el nombre de economías de alcance o de ámbito.

El ámbito de la actividad económica

Comprender el concepto de actividad económica es fundamental para la correcta aplicación de las definiciones sobre el mercado laboral. En este caso, para la clasificación de las empresas, y para la conceptualización de lo que es una empresa como una unidad productora de bienes y servicios.

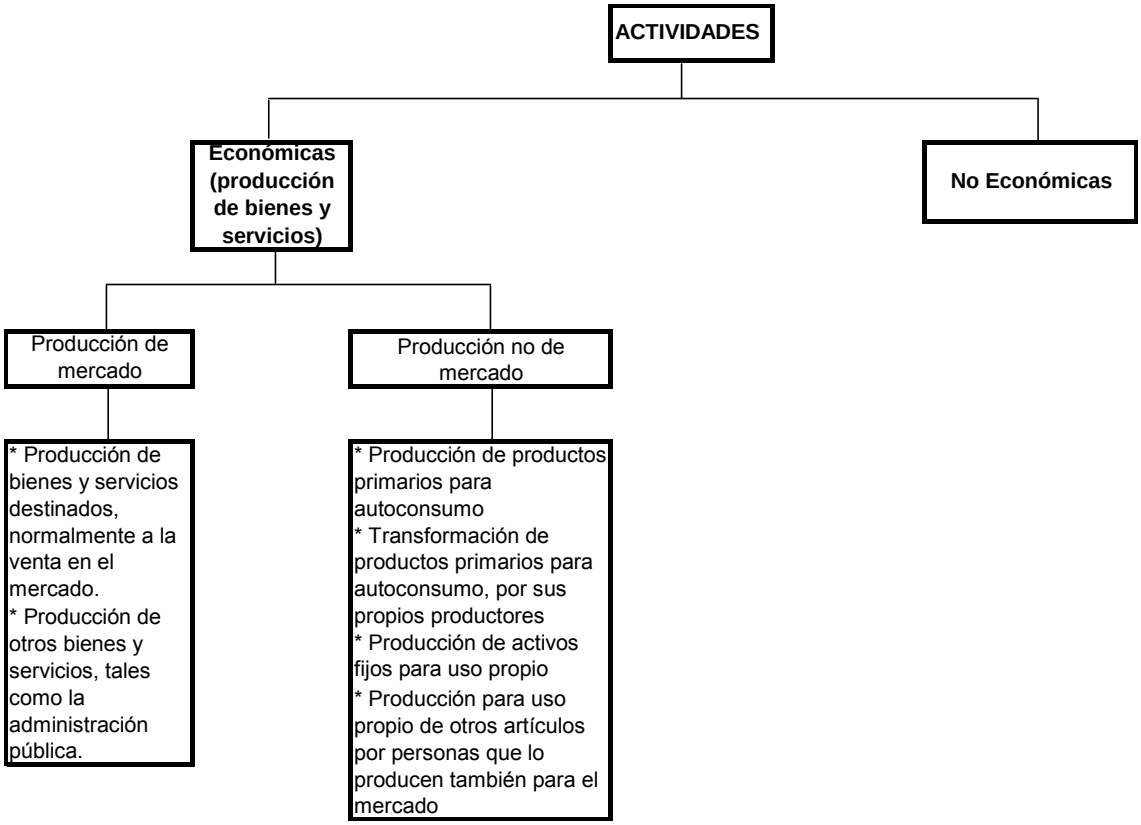
El concepto de actividad económica adoptado por la Décimotercera CIET (Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo) de 1982 para la medición de la población económicamente activa se define en términos de la producción de bienes y servicios tal como han sido establecidos en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN, Naciones Unidas, 1968a). La Décimoséptima CIET de 2003 vuelve a señalar que el ámbito de definición de producción de bienes y servicios se basa en el SCN de Naciones Unidas de 1993. En este sistema, las personas deberán ser consideradas económicamente activas si (y sólo si) contribuyen o están disponibles para contribuir a la producción de aquellos bienes y servicios que están dentro de los límites de producción del SCN.

La actividad económica, tal como se define en el SCN, abarca toda la producción de mercado y algunos tipos de producción no de mercado, incluyendo la producción y elaboración de productos primarios para autoconsumo, la construcción por cuenta propia y otras producciones de activos fijos para uso propio. Excluye las actividades no remuneradas, como son las tareas domésticas no retribuidas y los servicios voluntarios a la comunidad.

El SCN de 1993 define a la “empresa” como una unidad institucional dedicada a la producción de bienes y servicios. El siguiente gráfico muestra las actividades consideradas como actividades económicas, esto es, para la producción de bienes y servicios, que son las actividades realizadas por una empresa.

Esta definición dada por el SCN de la producción de bienes y servicios abarca una amplia gama de actividades, y muchas otras quedan fuera de su ámbito o de la frontera general de la producción. Ejemplos de actividades No económicas son actividades no remuneradas como las labores domésticas, crianza de los propios hijos, confección de vestidos para uso propio, ayuda voluntaria en hospitales, reparto gratuito de alimentos a personas, etc.

Gráfico Nº 1
El alcance de la actividad económica en términos del actual concepto SCN de la producción de bienes y servicios



Fuente y Elaboración: OIT (1993). Encuestas de Población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo. Manual de la OIT sobre conceptos y métodos. Pág.48

1.2. La Microempresa

El proceso de globalización, la transformación tecnológica, la competencia entre las empresas, las crisis económicas, la migración, el crecimiento demográfico, etc., que han sucedido a través de los años, han modificado las estructuras productivas de las economías para adecuarse a las nuevas condiciones de competencia internacional, donde el mercado de trabajo no ha sido ajeno, por lo que se han venido creando nuevas formas de trabajar. Las microempresas han cobrado cada vez mayor importancia, entre otras cosas por el hecho de que tales organizaciones tienen la capacidad de producir puestos de trabajo con menores requerimientos de capital, demostrando el potencial innovador para enfrentar la flexibilidad productiva. En casi todos los países, la generación de empleos se ha venido reduciendo de tal forma, que el gobierno, y el sector privado (grandes y medianas empresas) no han podido absorber a la población en edad de trabajar.

Se ha acostumbrado a llamar a la microempresa como un sector de subsistencia, perteneciente al sector informal de la economía, por lo que en la concepción común son un estadío temporal en la inserción al sector formal y de grandes empresas. Diversos autores explican la creación y existencia de la microempresa como resultado de la incapacidad de un país para ofrecer empleo formal y como un elemento de subsistencia (Ruiz, 2004).

Sin embargo, la microempresa es la oportunidad más cercana del desarrollo de la creatividad personal al desarrollo comunitario y por tanto a la fortaleza de las estructuras económicas de los países. Las microempresas suelen utilizar mano de obra familiar y recursos locales, escasa dotación de capital, tecnologías con uso intensivo de mano de obra y una fuerza de trabajo no calificada que adquirió sus conocimientos fuera del sector educativo académico.

Hoy en día, es cada vez más difícil que una familia alcance a cubrir sus necesidades con una sola fuente de ingresos; por lo tanto, cada vez más personas analizan la posibilidad de crear un negocio[7] familiar para obtener un ingreso extra que, en muchos casos, le permite a la familia que desea desarrollarlo desde la comodidad de su hogar. Este negocio familiar puede convertirse en la principal fuente de ingresos de la familia y ser una ocupación a tiempo parcial, y a medida que sea más rentable, se convierte en una ocupación a tiempo completo.

Parecería, entonces, que las microempresas y las empresas o negocios familiares nacen por las mismas razones, que es la búsqueda de generación de ingresos por parte de personas o familias.

En el Perú, como en el resto de países del mundo, esta situación de generación de microempresas y de empresas familiares es común, dándose un proceso especial con respecto a la gran empresa privada, que se la considera familiar porque el poder y la posesión siempre recaen en manos de alguna familia. Ejemplos en el país, son la Corporación Wong, Añaños, Romero, etc.

Entonces, los conceptos de microempresa y empresa familiar se entrecruzan entre sí, ya que se podría considerar que una microempresa es un tipo de empresa familiar o al

[7] Según definiciones, un negocio es una ocupación lucrativa que cuando tiene un cierto volumen, estabilidad y organización se llama empresa. Asimismo, es toda actividad que se emprende con el objeto de obtener un provecho económico.

revés, por lo que es necesario conocer las características que hacen que un negocio familiar muy pequeño pueda convertirse en una empresa de alta rentabilidad que le permita obtener grandes ganancias y ser importante fuente generadora de puestos de trabajo a nivel formal.

Por tanto, es importante el papel del dueño de la empresa (ya sea empresa familiar o microempresa), como fundador o creador de una idea que se convierte en empresa. Este sería el "empresario" que se define como una "Persona natural o jurídica, titular de una unidad de producción y/o servicio, que independientemente o asociado y con voluntad propia, motivaciones individuales y capacidad de crear, desarrollar y hacer funcionar una empresa asume un riesgo en la realización de una actividad económica, comercial y/o de desarrollo de un producto o forma de hacer algo innovador para satisfacer una necesidad o deseo existente en la sociedad, a cambio de una utilidad o beneficio"[8].

Es, entonces, necesario definir qué es una microempresa, así como, qué es una empresa familiar, para tener un conocimiento más amplio que permita responder estas dudas y así pueda realizarse una clasificación o tipología de microempresa, que es el objetivo de este estudio.

1.2.1. Problemas en las distintas definiciones de microempresa

El planteamiento fundamental es qué tan pequeña debe ser una empresa para ser clasificada como microempresa y no como pequeña empresa, y si el ser muy pequeña conduce a no ser algo diferente a una empresa. Para comenzar, el término "micro" es un prefijo en la composición de palabras y significa muy pequeño (según la Real Academia Española).

Diversos autores han dado una definición cualitativa de microempresa, sin embargo, las cualidades que señalan no muestran diferencias que permitan separar a las empresas muy pequeñas de las demás, porque estas cualidades son aplicables en todos los tamaños de empresa (micro, pequeña, mediana y grande). Además, muchas veces incluyen y confunden los conceptos de micro y pequeña, generando ambigüedades y confirmando que muchas veces micro se usa como sinónimo de pequeño, lo que hace volver a la pregunta, ¿pequeño con respecto a qué?.

[8] Thompson, I. (2007). Definición de Empresario. Artículo publicado en www.promonegocios.net

Por ejemplo, Rivero (2001) define a la microempresa como pequeña unidad socioeconómica de producción, comercio o prestación de servicios, cuya creación no requiere de mucho capital y debido a su tamaño existe un uso productivo y eficiente de los recursos.

Carpintero (1998) las define como “pequeñas unidades de producción, comercio o prestación de servicios, en la que se puede distinguir elementos de capital, trabajo y tecnología, aunque todo ello esté marcado por un carácter precario”.

Estas definiciones dan cuenta de que se usa términos ambiguos para referirse a lo mismo, o acaso, microempresa es sinónimo de pequeña empresa. Si fuera así, entonces no tendría porque diferenciarse la microempresa de la pequeña empresa. Por eso, se debiera de diferenciar siempre a la micro de la pequeña, anotando que las primeras son más pequeñas que las segundas.

El dar calificativos cualitativos en la definición de microempresa lleva a razonamientos erróneos. De la definición dada por Carpintero, sobre el término “de carácter precario” en capital, trabajo y tecnología, entonces se podría pensar que si una empresa tiene problemas de capital entonces es una microempresa, o dicho de otra forma, las microempresas tienen problemas de capital. Otro: si la mano de obra es precaria (falta de personal calificado) entonces es una microempresa, o bien todas las empresas micros no cuentan con personal calificado. Y por el lado de la tecnología: ésta es precaria, porque el proceso de producción de la empresa es intensiva en mano de obra, por lo que es una microempresa. Al final, se tiene que una microempresa es aquella con problemas financieros, tecnológicos y de baja calificación de la mano de obra. Cuando, en general, todas las empresas independientemente del tamaño que tengan, pueden tener problemas con sus finanzas, con la adopción o aplicación de tecnologías, así como con sus empleados. Además, el cierre, quiebre o problemas que puede tener una empresa en un momento determinado, tiene que ver con otros factores que muchas veces son ajenos al tamaño de la empresa.

Todas las empresas son heterogéneas, por lo que el agruparlas por cuestiones cualitativas presenta mayores problemas que si se clasifica por variables cuantitativas. Generalmente, las instituciones realizan clasificaciones de las empresas dependiendo del objetivo a seguir. Por ejemplo, un programa de apoyo para la innovación tecnológica definirá el perfil de las empresas de forma distinta, que un programa de

gobierno para impulsar el emprendimiento en la creación de empresas, o si se quiere que empresas existentes exporten, o si se desea implementar y aumentar el financiamiento a través del crédito. Pero, tomar en consideración estos perfiles de empresas, diseñados bajo circunstancias específicas, sería un gran error. Muchas veces, el definir de forma cualitativa a la microempresa ha contribuido a que se preste poca importancia a estas empresas, llegándose incluso a afirmaciones sobre sus características que se asocia a malos indicadores o cualidades. Por ejemplo, que tal rama de actividad presenta problemas de crecimiento o desarrollo económico sólo porque está conformada en su mayoría por micro y pequeñas empresas, o que las microempresas se sitúan en el sector informal de la economía, cuando existen micro, pequeña y medianas empresas situadas en el sector informal.

Estas empresas denominadas “muy pequeñas o microempresas” continúan siendo empresas, cuyas oportunidades y amenazas para crecer dependen de otros factores que no necesariamente están ligados a su tamaño. Las empresas de menor tamaño pueden, al igual que las demás empresas, encontrarse en el sector formal o informal, en sectores económicos débiles o competitivos, en países desarrollados o en desarrollo, enfrentar problemas técnicos, administrativos y financieros. La definición de microempresa varía entre países, más aún entre países desarrollados como entre menos desarrollados.

Por tanto, definir a las microempresas tratando de ubicarlas en el sector formal o informal, en el espacio urbano o rural, por un tipo particular de actividad económica, o por relaciones de género, entre otras, equivale a no aceptar que se trata de mercados de trabajo heterogéneos, diversificados y fragmentados en los que determinar a través de un solo criterio implica no reconocer que se trata de espacios en construcción caracterizados porque sus fronteras suelen ser vagas.

Los términos micro, pequeña, mediana y grande expresan dimensión, por tanto, emplearlos en relación a la “empresa”, se debiera usar elementos cuantitativos que permitan expresar su tamaño y esclarecer las diferencias, más que confundirlas. Se podría sugerir que las microempresas cuentan con una organización productiva heterogénea, en la cual generalmente trabajan un número reducido de personas y cuyos ingresos y utilidades son menores que en la pequeña empresa.

1.2.2. Origen de la microempresa

Las microempresas tuvieron su partida desde el mundo del trabajo, ya que nacieron debido a la falta de empleo y a la necesidad de la población pobre de obtener ingresos. Por lo que, al analizar las estadísticas de empleo y buscando definir conceptos que explicaran los procesos de creación de puestos de trabajo por fuera de las actividades "formales" de la economía, es que surgió la denominación de sector informal de la economía.

Durante los años setenta se produjeron una serie de discusiones en torno a la denominación "Informal" de la economía, distinguiéndose en tres direcciones[9]:

a) Resaltando la informalidad legal en la que operaban, ya que existiría una competencia desleal por parte de las actividades informales, por lo que se planteaba la introducción de reformas en las regulaciones para facilitar la incorporación de dichas actividades a la formalidad. Con ello, se esperaba alcanzar condiciones para promover su desarrollo. Propuestas para orientar a las microempresas a la formalidad fueron los cambios en los mecanismos de inscripción en los registros públicos para posibilitar el acceso al crédito.

b) Incapacidad estructural del sector formal o moderno de la economía para absorber la mano de obra, así como la necesidad de la población pobre de los sectores urbanos de obtener ingresos que les permitieran vivir, cubriendo ciertas necesidades básicas. Entonces, el sector informal estaba formado por iniciativas económicas cuya característica principal era contar con factores de producción limitados, basados en las habilidades y capacidades del trabajo personal. En este caso, la ilegalidad era sólo una característica secundaria. Medidas para el desarrollo del sector era mejorar el acceso a diversos medios de producción como la tecnología, capacitación, crédito, etc.

c) Las actividades eran alternativas económicas diferentes (populares) a los modelos económicos desarrollados hasta el momento, donde se enfatizaba la solidaridad, relaciones de compadrazgo o familiares. Esta última versión empezó a usar cada vez menos el término informal, para referirse como economía solidaria o popular.

[9] De OIT/PROMICRO (2002). La micro y pequeña empresa en América Central: Realidad, mitos y retos. GTZ/PROMOCAP, OIT/PROMICRO. Costa Rica y Guatemala.

Las dos primeras teorías tuvieron mayor difusión que la tercera. La segunda ha ayudado para desarrollar mayores intervenciones para el desarrollo del sector, ya que sólo cambios referidos a la formalización de sus actividades, no son suficientes para su mejora. Pero, el término "informal" ha permanecido en el tiempo, ligado a aspectos de formalidad legal.

Así, es en base a la segunda teoría o enfoque y en el deseo de caracterizar y comprender mejor a este sector, es que se han producido diversas tipologías de clasificación, en base al tamaño del establecimiento por el número de trabajadores; la relación entre capital y puesto de trabajo; el tipo de ocupación desarrollada y el tipo de actividad según sea su ámbito urbano o rural, o de la producción agrícola o no agrícola.

Con el paso del tiempo y en la necesidad de conocer realmente a este sector, se comenzó a realizar distintas teorías que se enfocaban en la unidad económica que daba sentido al trabajo, por lo que se empezó a considerar no sólo como el conjunto de trabajadores fuera del sector moderno, sino como los emprendimientos económicos que daban razón a éste. Así, el concepto de empresa y, más específicamente, de microempresa tomó mayor importancia, a pesar que muchas de las actividades eran realizadas por personas con muy bajo capital y en condiciones bastante precarias, las que se caracterizaban mayormente como autoempleo o cuenta propia.

Por tanto, se empezó el análisis de una clasificación en base a la dinámica del ciclo económico de las actividades, más que en las características del empleo, llegando al estudio de las microempresas en base a sus procesos de acumulación: ampliada, simple y de subsistencia. Además, el concepto de microempresa puede incluir al autoempleo o no, dependiendo de los estudios y de autores que la realizan. Es en los trabajos del Proyecto Centroamericano de Apoyo a Programas de Microempresa (PROMICRO[10]) de la OIT, donde caracterizan a la microempresa y al autoempleo como pequeñas unidades económicas de baja productividad.

Además, hay que agregar que en varios países, las instituciones de gobierno y entidades interesadas en el apoyo a la microempresa como a la pequeña empresa, en

[10] Los trabajos fueron realizados por Juan Diego Trejos, consultor costarricense sobre temas de micro y pequeñas empresas, para varios países centroamericanos como Costa Rica, Nicaragua, Panamá, Guatemala, entre otros.

cuestiones de desarrollo, financiamiento, entre otras cosas, empezaron a utilizar el término MYPE (micro y pequeña empresa), diferenciándolas mayormente por el número de trabajadores, lo que ha causado un poco de confusión.

En el Perú, estos hechos no fueron ajenos, ya que se las trataba de manera genérica como sector informal, ya que eran consideradas una estrategia de sobrevivenvia de los sectores más pobres, ante las políticas económicas sucedidas en los años ochenta y noventa. Ya a fines de los años noventa, las MYPE mostraron el potencial de crecimiento y su dinamismo en la economía, por su adaptación a condiciones cambiantes de la economía, por su alto uso de mano de obra y bajos costos de inversión en activos fijos. Y ya en estos últimos cinco años (2001-2006), las políticas públicas orientadas para la mejora de la competitividad y la productividad de las MYPE se han puesto de manifiesto, y entre ellas se puede nombrar el Acuerdo Nacional, el Plan Nacional Exportador (PENX), Plan Nacional de Competitividad y el Plan Nacional de Promoción y Formalización para la Competitividad y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa 2005-2009, los cuales presentan herramientas para lograr que el Perú pueda ser más competitivo e inclusivo hacia el desarrollo, de la mano de las MYPE. Además, para hacer más eficiente la labor del MTPE con respecto a las micro y pequeñas empresas, el 23 de febrero de 2007, se aprobó, según Decreto Supremo Nº 003-2007-TR, la fusión por absorción del Centro de Promoción de la Micro y Pequeña Empresa – PROMPYME, con el MTPE.

El MTPE a través de su Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (DNMYPE) tiene en estos momentos a su cargo los programas dirigidos a las micro y pequeñas empresas. Esta Dirección establece la política general y las normas de promoción, formalización y de mejora de las condiciones de empleo en este sector, teniendo como propósito lograr niveles de competitividad en la MYPE que les permita participar en mejores condiciones en el mercado. PROMPYME era antes un organismo público descentralizado adscrito al MTPE cuyo objetivo era promover, coordinar y concertar las acciones necesarias para contribuir con el incremento de la competitividad de la pequeña y micro empresa en los diferentes mercados en que participan. Ahora, el MTPE podrá realizar acciones eficientes y concertadas entre sus distintos programas para la promoción de la MYPE.

Se puede afirmar que la existencia de las microempresas representa nuevas formas de trabajo y de estructuras ocupacionales que cada día van tomando mayor fuerza, por lo que no se puede decir que son el eslabón más débil del capitalismo global, ni los

lugares de máxima explotación. Actualmente, en todos los países, las microempresas han dejado de tener un carácter marginal y se les está tomando en las políticas económicas, ya que han contribuido a la reorganización de la producción, resistiendo entornos adversos como crisis económicas, e impactando en la economía a través del empleo y de generación de ingresos. No sólo las crisis económicas o la falta de oportunidades laborales son determinantes del surgimiento de nuevas microempresas.

Son todos estos hechos que hacen necesario conocer y proponer una tipología al interior de las microempresas, ya que como se ha mostrado, las microempresas han venido tomando matices distintos, y hoy en día, muchas se orientan al autoconsumo y sólo subsisten, mientras que otras se manejan de forma empresarial orientadas a la acumulación de excedentes. Se parte de la premisa de que las microempresas son unidades económicas cualitativa y cuantitativamente distintas entre sí, por lo que es necesaria hacer una distinción y clasificación dentro de ellas.

1.2.3. Dificultades de la microempresa

Los microempresarios no siempre logran establecer una dirección adecuada, y se ven inmersos en un cúmulo de problemas que pueden deberse a muy diversos factores, en ocasiones incluso son factores externos a la microempresa. Algunos de los problemas son:

a) Planta laboral: debido a que en la microempresa muchas veces no se puede conceder salarios muy altos, competitivos en el mercado laboral, tendrá muchas veces en idear alternativas con el fin de captar y conservar al personal que requiere para llevar a cabo sus actividades. Es así que el microempresario debiera proporcionar un clima en donde sus empleados puedan sentirse útiles y satisfacer sus necesidades no sólo económicas, sino también psicológicas como son la seguridad, reconocimiento, competencia, satisfacción y sensación de pertenencia a la empresa, lo que puede lograr a través de la capacitación de su personal, implementación de sistemas de retribución a los mejores trabajadores, entre otras cosas.

b) La competencia de los productos a través del juego de precios: el microempresario muchas veces se ve desfavorecido con las grandes corporaciones por la ausencia de capital de riesgo y de estrategias óptimas de mercadeo. La política de precios en una empresa depende de múltiples

factores que afectan su estructura. Por tanto, es necesario que los gestores de la empresa deben estar preparados para asumir estas situaciones, que conozcan de todas las variables que afectan el precio de producto o servicio y de dar soluciones a dichos hechos. El precio debe reflejar la calidad del producto o servicio, así como incluir el margen de utilidad de la empresa. Además, el empresario debe idear maneras ingeniosas de atar la comercialización y ventas con servicios a brindar, como el trato hacia el cliente en materia de atención, ofertas o descuentos especiales, combos, etc.

c) El apalancamiento: en la medida que el empresario invierta correctamente su dinero, tiene mayores oportunidades de obtener mayor rentabilidad, por lo que es necesario que se asesore correctamente. Muchas veces, el empresario no está dispuesto o simplemente no puede invertir más, por lo que la empresa no puede crecer o expandirse como pudiera, por lo que pierde muchas oportunidades de ganar más dinero para beneficio de la organización.

d) Malas estrategias de ventas: la persona encargada de las ventas es una de las más importantes ya que de la actividad comercial depende el futuro de la empresa, por lo que debe ser una persona que conozca el tema. La estrategia de ventas debe diseñarse, así sea un negocio muy pequeño, y ser coordinada con todas las áreas de la empresa.

e) Alta cartera vencida: “una venta no está totalmente realizada hasta no haber sido cobrada” es una frase muy cierta en las microempresas ya que muchas veces las microempresas trabajan a consignación y a crédito. Es común que muchos dueños de negocios se encuentran sin capital en el banco, sino que ésta está representada por las cuentas por cobrar. Diversos estudios dan cuenta que muchos negocios fracasan por la débil o inexistente políticas de cobro. En muchas microempresas, hay personal que hacen un gran trabajo en ventas pero no así en el área de cobranza.

Todas estas dificultades están relacionadas con el hecho de que los que manejan la microempresa debieran adecuarse a los cambios económicos, ya que su falta de manejo en las diferentes áreas de la empresa, reflejan fallas en la gestión en el manejo del negocio, sea cual fuere el sector económico. La competencia en estos tiempos es voraz y solo se puede competir en condiciones de mayor conocimiento del mercado, por lo que la capacitación de los empresarios es muy importante, sin dejar

de lado, a los demás empleados de la empresa. Es decir, los problemas son de falta y desconocimiento de gestión y liderazgo en el manejo de la empresa.

Muchas microempresas se inician en el seno de una familia, como negocios familiares ante la falta de ingresos y de empleo, para cubrir las necesidades básicas en un hogar. La gran mayoría no logra crecer ni desarrollarse, mientras que otras, si. por tanto, es importante analizar las características de las empresas familiares.

1.3. Las empresas familiares

Cuando una persona crea una empresa, lo que busca en definitiva es triunfar en su negocio, no pretendiendo con ello crear un gran emporio, sino el crear una empresa que le deje para vivir, y vivir lo mejor posible; si el negocio da para ello, entonces probablemente si pensará en crecer y desarrollarse, llegando a convertirse en una corporación importante. Esto es lo que les ha sucedido probablemente a importantes grupos empresariales que ahora existen en nuestro país.

En una economía de mercado, el empresario es la pieza clave. Si no hay empresarios, no hay empresa, no hay creación de puestos de trabajo, ni de riqueza. En el Perú no existe legislación sobre empresas familiares y menos aún se tienen cifras del número de empresas familiares ni de su aporte al PBI. Sin embargo, en otros países si se cuenta con información, como Estados Unidos donde el 95% de las empresas son familiares y representan el 50% del PBI[11]. En España, el 71% de las empresas son familiares, su facturación representa el 61% del total, su plantilla el 62% y su exportación el 59%[12].

Colombia cuenta con legislación sobre empresas familiares y según un estudio[13], el 68% de las empresas son familiares. Chile tiene legislación (Ley Nº 19749) sobre "microempresas familiares" y las define como empresas que pertenecen a una o más personas naturales que realizan actividades empresariales en la casa habitación

[11] Dyer, G. (1986). Cultural change in family firms and managing business and family transitions. San Francisco, Jossey Bass.
[12] Gallo, M; Cappuyns, K. (1997). Consejos de administración en empresas familiares: características de composición y funcionamiento. Niveles de utilidad. Documento de investigación, IESE.
[13] Gaitán, A; Castro, J. (2001). Superintendencia de sociedades: sociedades de familia en Colombia.

donde residen, con no más de cinco trabajadores extraños a la familia y que sus activos productivos no excedan 1000 UF[14] (Unidades de Fomento).

Según el Family Business Network, contar con una definición aceptada y compartida de empresa familiar a escala mundial es una necesidad para conseguir avances y resultados que favorezcan el desarrollo de este tipo de empresas. La literatura más reciente sobre empresa familiar, toma en consideración tres dimensiones, las cuales medirían la influencia familiar en la rentabilidad del negocio[15]:

La primera es el "poder", ya sea que una familia puede influir a través de la propiedad (directa o indirecta), gobierno (miembros familiares y no familiares) o de la dirección (miembros familiares y no familiares).
La segunda es la "experiencia", obtenida en el proceso de generación de propietarios, generación activa en la dirección y gobierno del negocio, en el proceso de sucesión, etc.
La tercera es la "cultura", por el grado en que los valores de la familia y de la empresa se compenetran.

Así, una Empresa Familiar podría definirse como aquella en la que[16]:

- Una o dos familias poseen más del 50% de la propiedad de la empresa.
- Existen miembros de la familia ocupando cargos directivos y/o ejecutivos en la empresa.
- Los miembros de la familia consideran que esa empresa va a ser transferida a las siguientes generaciones.

Existen además, otras clasificaciones de empresas familiares. Dependiendo del tipo de control, pueden ser de tres tipos[17]:

a) De control total: cuando el capital y la gestión se encuentran en manos de una familia.

[14] 18,335,200 pesos según valor UF al 01/01/2007, aproximadamente 33 mil dólares americanos.
[15] Astrachan, J; Klein, S; Smyrnios, P. (2002). The F-PEC Scale of Family Influence: A proposal for solving the family business definition problem.
[16] Gómez-Betancourt, G. (2006). ¿Son iguales todas las empresas familiares?: Caminos por recorrer. Grupo Editorial Norma. Colombia.
[17] Trujillo, J; Astuquipán, C. (1998). Revista Business. Año V. Nº 50. Perú.

b) Absentista: cuando la familia controla la propiedad, pero ha perdido o ha abandonado la gestión.
c) De herencia cultural: cuando la familia no controla la propiedad, pero sí la gestión.

Se podría decir entonces que **"muchas microempresas son empresas familiares"**, ya que no todas las empresas han nacido grandes, sino más bien, se han ido formando desde un inicio bastante humilde y evolucionado hacia formas más elaboradas, a medida que crecen sus operaciones. En el Perú, han surgido grandes empresas familiares que por sus particulares contextos sociales y económicos han ido ganando posiciones hasta convertirse en los llamados Grupos de Poder Económico (GPE). Según la tipología presentada, en el Perú, los procesos de formación de empresas familiares son de control total, en la mediana y gran empresa, como en la micro y pequeña empresa.

El éxito de una empresa se analiza frecuentemente desde el punto de vista financiero, pero en la empresa familiar, es muy importante la interrelación entre la familia y la empresa, por lo que para garantizar el futuro de las mismas, no sólo es importante el rendimiento económico sino también que la familia se mantenga unida y comprometida con la empresa a través de los años, lo que podría ser llamado "rendimiento familiar", siendo esta característica la que hace la diferencia.

Frecuentemente, el creador o fundador de una empresa puede llegar a sentir pasión por la misma, ya que es su creación, lo que se manifiesta en la dedicación y compromiso que le brinda, lo que trata de extender al resto de la familia. Este "sentido de pertenencia" podría ser considerada una ventaja competitiva de la empresa familiar frente a una que no lo es. La unidad, el compromiso familiar con la empresa y la comunicación entre los miembros de la familia son las características más importantes para el desarrollo de una empresa familiar. En nuestro país, muchas empresas han sido formadas por migrantes cuya lógica es la estructura de la economía campesina, la cual se ha desarrollado en base a redes sociales, con mucha dedicación y compromiso en el trabajo. Un claro ejemplo, son los empresarios de textiles y confecciones del emporio comercial "Gamarra".

Entonces, ¿qué hace que una empresa familiar no perdure en el tiempo?, ¿por qué un pequeño negocio familiar no logra desarrollarse?, ¿se podría aplicar lo mismo para una empresa no familiar?.

Para responder a estas preguntas, es necesario analizar lo que ha sucedido en el Perú con las empresas familiares que han logrado convertirse en los grupos empresariales más importantes, para poder así saber qué pasos debe de tomar un pequeño negocio para desarrollarse.

Después de la hiperinflación de los años ochenta, las medidas económicas aplicadas en los años noventa y el proceso de liberalización económica, lograron que en nuestro país muchas empresas quiebren y cierren. Las que pudieron sobrevivir y las que se han creado han tenido que reestructurarse y ser muy competitivas. Muchas empresas que empezaron como pequeños negocios familiares[18], son ahora grandes grupos empresariales, debido a la profesionalización de su gestión, aún cuando implica que la familia ya no participe en ella. Esto quiere decir, que para que una empresa perdure en el tiempo, las personas que la dirijan tienen que ser las más capaces, sin importar que sean familiares o no, por lo que la contratación de personas independientes, es decir la "profesionalización de la gestión[19]" y la apertura al capital a nuevos accionistas, ayudan a su expansión. Si bien es cierto que estas características se han dado en grandes empresas, la aplicación de estas medidas también debieran darse en micro y pequeñas empresas, donde la capacitación, preparación, y capacidad de los fundadores, como de los responsables de la gestión de dichas empresas son lo más importante, claro sin dejar de lado, la confianza entre los miembros de la familia para poder tomar estas decisiones, así como el nivel de capital e inversión para su desarrollo.

Esto se corrobora con una encuesta a empresarios, realizada por la Aden Business School de Argentina, institución que organiza seminarios sobre dirección de empresas familiares, que entre los años 2002 y 2005 asistieron a esos eventos. Según esta encuesta, lo que más le preocupa a los representantes de empresas familiares (39%) es la sucesión de sus negocios, pues es conocido que varios de éstos desaparecen cuando las riendas son asumidas por las siguientes generaciones.

[18] Ejemplos: Los Wong (Corporación Wong), Añaños (Ajegroup de Big Cola), Romero (Banco de Crédito, Pacífico Seguro, AFP Prima, etc), Ikeda (San Fernando), Rodríguez (Grupo Gloria), Benavides (minas Buenaventura), etc.

[19] Esta profesionalización de la gestión puede darse en diferentes contextos, dependiendo de la empresa. Algunas la preveen con anticipación, otras la llevan a cabo cuando hay problemas en la gestión, pero las que la llevan a cabo, dan cuenta que si no hubieran llevado a cabo esta acción, no hubieran podido crecer, y más bien hubieran quebrado. Revista Semana Económica. 15 de enero de 2006. Apoyo Publicaciones.

1.3.1. Dificultades de la empresa familiar

Por tanto para dejar en claro, los principales **obstáculos o dificultades** que enfrenta una empresa familiar para su desarrollo, serían (lo que podría aplicarse también a las microempresas en general):

1. Confundir el derecho de propiedad con la dirección y/o el gobierno.
Ser propietario no garantiza ser buen líder ni tener las capacidades de dirección adecuadas a las nuevas situaciones de la empresa. Los hijos (u otros participantes en la dirección de la empresa) necesitan adquirir los conocimientos básicos para dirigir de forma eficiente una empresa, y poder formar parte del directorio de la misma.

2. Confundir los flujos económicos en la empresa familiar.
Es decir, cumplir con las reglas del mercado para generar y repartir adecuadamente las utilidades. En muchas empresas familiares (así como microempresas), el trabajo de los miembros de la familia no se retribuye como debe ser, por el hecho que piensan que sólo están “ayudando en algo” a la familia. La retribución debe ser de acuerdo a su productividad, no más ni menos al valor de mercado y a las utilidades que obtengan.

3. Confundir los lazos de afecto con los lazos contractuales.
Los lazos familiares son la unidad, el compromiso y el afecto que las hacen crecer como familia; mientras que la empresa hallará en la competitividad, la eficacia y el logro de los resultados, los aspectos que fortalezcan su crecimiento.

4. Retrasar innecesariamente la sucesión.
La sucesión directiva y patrimonial es un proceso complejo que debe iniciarse más o menos diez años antes del acontecimiento, tiempo durante el que el fundador debe tomar conciencia de la necesidad de dejar la empresa en manos de sus hijos, enseñándoles toda su experiencia y conocimiento sobre la dinámica del negocio. Grandes empresas han caído o desaparecido por la falta de previsión en la sucesión.

5. Confundir los órganos y procesos de gobierno con los órganos y procesos de dirección.
Se observa con frecuencia que en empresas familiares de primera y segunda generación, las personas que integran la junta general de accionistas/asamblea general y las que forman el consejo de administración/directorio coinciden por

completo o en parte, por lo que en la práctica, ámbos órganos son uno solo, dificultad que se traduce en que la junta de accionistas no evalúa de manera independiente la administración que lleva el directorio/consejo de administración.

6. Otros tipos de obstáculos:
- Carencia de valores y virtudes de los miembros de una empresa familiar: muchas veces aparece como consecuencia de la ruptura de las relaciones familiares.

-Amenazas de extorsiones a la empresa familiar: Grupos al margen de la ley en países donde la inseguridad ciudadana es alta (como Perú), crean un ambiente externo peligroso para el desarrollo de la empresa familiar, además de encontrar en ésta un sitio adecuado para su financiación (Grupos terroristas, secuestradores, etc).

Parecería que estos obstáculos no sólo se aplican a la empresa familiar, sino se podrían tomar en cuenta para todo tipo de empresas. Estos obstáculos son muy parecidos a las dificultades de las microempresas que se presentaron en el punto anterior. En base a estas características es importante responder a una pregunta crucial tanto para empresas familiares y no familiares: ¿Por qué mueren las empresas?.

1.4. Mortalidad de las empresas

Las causas de la mortalidad de las empresas se podrían agrupar en cuatro categorías, las cuales están relacionadas y en muchas ocasiones, unas son consecuencia de otras:

a) Causas relacionadas con la administración y promoción

La falta de control en las operaciones de la empresa la lleva a realizar las cosas a un costo muy elevado. La administración deficiente hace que los problemas de la empresa no sean visibles, hasta que ya es demasiado tarde.

Muchas empresas tenían utilidades razonables cuando eran de tamaño relativamente pequeño, pero cuando intentan crecer, tienen graves problemas. Dado que la mayoría de microempresas no pueden hacer aumentos de capital o mejorar su productividad, la solución inmediata son mayores niveles de endeudamiento, lo que hace aumentar sus costos. Muchas veces, por querer crecer, se realizan nuevas inversiones que no se

estudian suficientemente, lo que ocasiona graves problemas a la empresa, lo que puede llevar al cierre de la misma.

b) Causas relacionadas con la escala de producción de las empresas

Esto se relaciona con el “potencial” de producción de la empresa, dados sus niveles de tecnología y de mercado propios. A veces las microempresas quieren diversificar con más productos sin haberse especializado en las líneas que manejan, haciendo que sus costos aumenten, situándolas en desventajas con sus otras competidoras más grandes. La especialización de la empresa en una línea corta de productos o servicios, le permitiría compensar sus desventajas de tamaño. Así mismo, los costos de adquisición de insumos de las microempresas dado por sus bajos volúmenes que manejan en comparación con sus competidores más grandes, los hacen menos competitivos.

c) Causas relacionadas con el entorno en condiciones de mercado

Las causas del entorno según la coyuntura económica del país, convierte a la microempresa en un sector vulnerable, por la falta de adaptación a dichos cambios.
Además, otros factores del entorno son las necesidades crecientes de calidad del producto o servicio. Un ejemplo claro en el país fueron el cierre de muchas bodegas de abarrotes que ante las grandes cadenas de supermercados no pudieron adaptarse a los cambios y simplemente, cerraron.

d) Causas relacionadas con el financiamiento

El acceso al crédito bancario y su costo es una de las causas por la que las microempresas no pueden expandirse, ya que muchas veces no son sujetos de crédito para algunas entidades financieras. En el país, hay iniciativas de apoyo a estas empresas a través de créditos financiados por entidades del Estado como por organismos internacionales, canalizadas a través de entidades financieras. Otros problemas se dan por la ignorancia que les lleva a cometer fallas en materia fiscal, lo que las lleva a cerrar por temor a las consecuencias.

Por tanto se puede concluir que el éxito de una empresa, independientemente del tamaño que tenga, o de si es familiar o no, radica no solamente en el conocimiento técnico por parte del empresario para la elaboración del producto o realización del

servicio. Difícilmente va a fracasar una empresa porque el dueño no conocía los pormenores en la técnica de elaboración de un producto, pero sí en lo que concierne a una falta de jerarquía directiva, es decir una verdadera capacidad de dirección.
No es lo mismo dirigir que producir. Una persona que ha creado un proyecto de negocio, es probable que se basó del conocimiento previo que tenía sobre el producto o servicio, sin embargo esto no indica que tuviera la capacidad gerencial o directiva para enfocar todos los elementos técnicos, financieros y humanos para que la empresa tenga éxito.

Los problemas de dirección van a incidir en todas las áreas de la empresa, ya que es probable que solucionando algún problema de dirección se mejore la productividad, por lo que la organización de la empresa es imprescindible para coordinar todas las labores del equipo de trabajo y de producción en general. Esto es lo que se llama una "**buena dirección y gestión empresarial**".

Las dificultades que surgen en las empresas familiares suelen tener su origen en la falta de criterios claros en el campo de recursos humanos, al pretender aplicar principios que rigen en la vida familiar, pero que pueden estar en contradicción con los de una eficiente gestión gerencial.

Después de definir a la microempresa y a la empresa familiar, de conocer los obstáculos que enfrentan las empresas familiares, así como las dificultades de las microempresas y las causas de mortalidad de las empresas, se puede notar que todos estos temas se entrecruzan entre microempresas y empresas familiares, por lo que hay que considerarlas en la clasificación que se propone en este documento.

Se presenta las definiciones y clasificaciones de microempresa más recientes, en las cuales no se consideran las características presentadas. Después se presenta la clasificación propuesta.

2. Distintas clasificaciones de microempresa

Los países desarrollados como las economías en desarrollo manejan distintos criterios para clasificar a las empresas, siendo en su mayoría el número de trabajadores. Sin embargo, la diferencia entre los países desarrollados y en desarrollo es sobre el

concepto de microempresa, ya que para el primer grupo a las que no son grandes empresas se les define como pequeña y mediana empresa (small and medium enterprises, SME), además que las grandes empresas son aquellas que tienen de 500 empleados a más[20].

En los países en desarrollo se recurre a la clasificación tradicional de micro, pequeña, mediana y gran empresa, ya que en estos países es más importante la cantidad de empresas de menor tamaño, en comparación con los países desarrollados.

Se presentan las principales clasificaciones realizadas a las microempresas por diversas instituciones especialistas en la materia.

a) Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el Panorama Laboral 2006[21], se presenta una caracterización de las metodologías para la estimación de la Informalidad según la XVII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET).

El planteamiento de este enfoque consiste en reconocer la existencia dual de sistemas de producción y empleo en los países de la región, diferenciándose por los grados de organización y niveles de capital, productividad y tecnología con que se desarrolla el proceso productivo. Ver Cuadro Nº 1. Esta estimación de informalidad es utilizada para categorizar la estructura del empleo en formal e informal.

El Panorama Laboral 2006 presenta las estadísticas de la estructura del empleo urbano (formal e informal) del año 2005, para varios países de América Latina[22], incluido el Perú. En esta estructura, el sector Informal está conformado por la microempresa, el servicio doméstico y los trabajadores independientes. La microempresa se define como el establecimiento que cuenta con hasta 5 trabajadores, conformado por empleadores y asalariados, mientras que los independientes agrupan a los trabajadores no remunerados y los cuenta propia (excepto los administrativos, profesionales y técnicos).

[20] Mientras que en América Latina, los límites de la mediana y gran empresa van de 60 a más trabajadores.
[21] OIT (2006). Panorama Laboral 2006 América Latina y el Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
[22] Anexo estadístico. Cuadro 6-A.

Cuadro Nº 1
Caracterización de metodologías para la estimación de la informalidad

Características	Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC-OIT)	XVII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) (empleo informal) 2003
Zona y rama	Urbano – no agrícola	Debería abarcar zonas urbanas y rurales. Los países que excluyen actividades agrícolas del ámbito de sus estadísticas sobre el sector informal, deberían elaborar definiciones
Situación en el empleo	Trabajadores independientes o por cuenta propia (excluye profesionales y técnicos).	Trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal (incluyendo profesionales y técnicos si no tienen condiciones de formalidad, en especial registro, conforme a la legislación nacional). Pueden incluirse todos los trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas informales o solamente los que no están registrados.
	Empleadores o propietarios de empresas de cinco o menos ocupados.	Empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal en función de una o varias condiciones: (i) el tamaño de las unidades es inferior a un nivel determinado de empleo; y (ii) no están registradas o no ocupan empleados registrados.
	Asalariados en empresas de cinco o menos ocupados	Asalariados que tienen empleos informales, tanto si están empleados por empresas del sector formal o por empresas del sector informal
	Trabajadores familiares o auxiliares no remunerados	Trabajadores familiares o auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal.
		Miembros de cooperativas de productores que no están formalmente constituidas como entidades legales
	Servicio doméstico	Asalariados de los hogares que tienen empleos informales
		Trabajadores en actividades no especializadas de producción o bienes para consumo final de su propio hogar.
Unidad de observación	Las personas ocupadas	Los empleos

Fuente: Elaboración OIT, con base en información del PREALC y de la XVII CIET. Pág. 32 del Panorama Laboral 2006.

Mientras que el sector formal está conformado por el sector público, los cuenta propia y por las pequeñas, medianas y grandes empresas (incluye a empresas con 6 o más ocupados). Este último grupo agrupa a los empleadores y asalariados.

Para el caso de Perú, dicho cuadro presenta información para el área urbana de Lima Metropolitana en base a la Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo del MTPE. Estos resultados muestran que en el año 2005, el 45,1% de los ocupados se encontraban en el sector formal de la economía, mientras que el 54,9% en el

informal. Por otro lado, las microempresas representaban el 17,7% del total de ocupados. El Panorama Laboral 2006 no presenta valores absolutos, sólo relativos (porcentajes).

b) Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

El Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL) del MTPE ha realizado tres estudios sobre las micro y pequeñas empresas[23]. La clasificación propuesta[24] se basa en los siguientes criterios:

- "Incorpora a los Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR) dentro de las unidades empresariales donde laboran (normalmente se excluye al TFNR de la unidad empresarial y se contabiliza aparte).
- Incluye como microempresario al trabajador independiente con TFNR (normalmente se excluye los negocios cuya fuerza laboral está compuesta exclusivamente de TFNR y que no cuentan con asalariados, considerando al conductor como independiente).
- Trabaja con dos estratos de la microempresa, el primero de 2 a 4 trabajadores y el segundo de 5 a 9. Ambos sub-estratos y también la pequeña empresa (10 a 49 trabajadores) se clasifican por tamaño incluyendo a sus TFNR.
- Estudia por separado el perfil de los empleadores y el de los trabajadores: edad, nivel educativo, sexo, ingresos, etc."

En base a estos criterios de clasificación de microempresa, se presenta la estimación de la PEA Ocupada en Lima Metropolitana para el año 2005. Se puede ver que para el año 2005, el 29,4% de los ocupados de Lima Metropolitana trabajaban en Microempresas de 2 a 9 trabajadores, distribuidos en las microempresas de 2 a 4 (22,6%), y en las de 5 a 9 trabajadores (6,8%).

[23] Boletín de Economía Laboral (BEL) Nº 11 de 1999; Nº 20 de 2001; y Nº 31 de 2005.
[24] BEL Nº 20: "Perfil de la PEA Ocupada en la pequeña y microempresa" y BEL Nº 31: "Características de la PEA Ocupada en la micro y pequeña empresa en Lima Metropolitana".

Cuadro Nº 2
Lima Metropolitana: PEA Ocupada según segmentos laborales[1/], 2005
(En porcentajes)

Segmentos laborales	2,005
Sector público	7.6
Sector privado	60.0
Micro empresa	29.4
2 a 4	22.6
5 a 9	6.8
Pequeña empresa	13.4
10 a 19	6.4
20 a 49	7.0
Mediana y grande	17.1
Independientes	27.6
Profesionales, técnicos y afines	3.0
No profesionales ni técnicos	24.5
Trabajador del hogar, practicante	4.9
Total relativo	100.0
Total absoluto	**3,400,312**

Fuente: MTPE, Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo, 2005
Elaboración: MTPE-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
1/ Los TFNR están incorporados dentro de las unidades empresariales donde laboran. Asimismo, se considera como microempresario al trabajador independiente que emplea TFNR.

Comparando los resultados del MTPE con el Panorama Laboral de la OIT, para el año 2005 en base a la misma encuesta[25], se puede observar diferencias importantes entre los porcentajes de ocupados en microempresas, la cual se explica por la diferente clasificación que utilizan. La OIT define microempresa a los establecimientos con hasta 5 trabajadores (17,7% de los ocupados), mientras que el MTPE considera los establecimientos de entre 2 a 9 trabajadores, incluyendo a los independientes que emplean TFNR, y a dichos TFNR (29,4%).

c) Ley Nº 28015: Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña empresa (promulgada el 3 de Junio del 2003)

Según la legislación peruana, la Micro y Pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. En cuanto a sus características, son en base al número de trabajadores y las ventas anuales. Así, la microempresa abarca de 1 a 10

[25] Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo del MTPE.

trabajadores inclusive y tiene ventas anuales de un monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias-UIT[26]; mientras que la pequeña empresa sería aquella que cuenta con hasta 50 trabajadores y cuyo nivel de ventas anuales parta del monto máximo señalado para las microempresas y hasta 850 UIT[27].

d) Estudios de Juan Diego Trejos (2003[28])

Este autor ha realizado diversos trabajos de investigación sobre microempresas en varios países de América Latina como Panamá, Costa Rica, Nicaragua, Perú, etc, donde identifica a los diferentes estratos de baja productividad para conocer las características de los micronegocios. La propuesta que desarrolla es similar en todos los países con adaptaciones propias para cada país.

En el caso peruano, la propuesta fue separar las actividades de baja productividad o informales de las actividades formales o de mayor productividad. Luego, realiza una especificación de distintos estratos productivos al interior de los sectores de baja productividad. Estos estratos debían cumplir dos condiciones: a) Ofrecer agrupaciones con mayor homogeneidad interna y mayor diferenciación entre ellas; y b) Que lleven a tamaños relativos con un número suficiente de casos para que las encuestas de hogares puedan decir algo estadísticamente significativo de cada uno.
En este estudio para el Perú, define microempresa al establecimiento que emplea mano de obra asalariada y disponen de 2 a 9 trabajadores, incluyendo al patrono.

Las variables utilizadas para realizar la clasificación fueron el ingreso, el acceso al seguro de salud y las horas trabajadas; mientras que los problemas que encontró fueron: ausencia de respuesta en variables clave como ingreso, búsqueda de criterios y variables alternativas, entre otros.
Con estos elementos se definieron cuatro estratos de baja productividad al interior de la microempresa:

- Formal o de mayor productividad
- Acumulación ampliada

[26] Durante el año 2007, el valor de la UIT como índice de referencia en normas tributarias será de S/. 3450.
[27] Sin embargo, existiría una "zona gris" en la ley, puesto que la forma en que se le caracteriza no permite clasificar a las empresas con más de 10 trabajadores y un nivel de ventas inferior a los 150 UIT.
[28] Trejos, J (2003). La microempresa en el Perú a inicios del siglo XXI: magnitud, importancia y características. IPES, Promoción del Desarrollo Sostenible.

- Acumulación simple
- Subsistencia

Los resultados muestran que por tipo de establecimiento, el 59% de los trabajadores están vinculados con el autoempleo; 27% con la microempresa y sólo 6% con la pequeña empresa. El 8% restante trabaja en el servicio doméstico. Esto significa que el 94% del empleo en actividades de baja productividad se ubica en el llamado sector informal. Destaca que el perfil productivo mejora conforme el establecimiento es de mayor complejidad y tamaño. La encuesta utilizada fue la Encuesta Nacional de Hogares del INEI, del IV trimestre de 2001.

3. La Propuesta de Clasificación de Microempresa

Las microempresas comparten las mismas metas (de obtener utilidades) que la pequeña, mediana y gran empresa, pero no necesariamente las mismas estructuras, es decir, las formas de operación. Por tanto, considerar a todas las microempresas en las políticas de las PYME (pequeña y micro empresa) sería un error, ya que un grupo importante de ellas tiene un carácter de sobrevivencia o subsistencia, que merecería ser tratado de forma distinta, y cuyas políticas serían diferentes al resto de las empresas. Por tanto, el problema central en proponer una clasificación, es cómo discernir a las microempresas de subsistencia de las que tienen una perspectiva de crecimiento y desarrollo de más largo plazo.

Generalmente, las distintas clasificaciones y estratificaciones de las empresas en micro, pequeña, mediana y grande, ha llevado a resultados puramente estadísticos. En este sentido, para que una clasificación o estratificación de empresas tenga un uso y sentido para la aplicación de políticas (entendiéndose como el conjunto de decisiones y acciones, sean del gobierno, sector privado o ambos que orienten y faciliten su desarrollo), debiera ser realmente claro, en el sentido que aborde cualidades y características inherentes y propias a cada tipo o estrato de microempresa, para así no considerar a todas ellas con las mismas características, sino que existe una infinidad de diferencias que muestran la heterogeneidad de este estrato empresarial en los diversos sectores económicos.

Luego de la exposición de los distintos estudios de clasificación de las microempresas, la definición propuesta de microempresa para este trabajo, será la siguiente:

"La microempresa es una unidad económica conformada de 2 a 9 trabajadores (asalariados o no), incluyendo al empleador (o dueño) así como al trabajador independiente que emplea TFNR, como a los TFNR dentro de las unidades empresariales donde laboran".

Se ha presentado en la sección anterior las principales dificultades de las microempresas y de las empresas familiares, así como de las razones del por qué mueren las empresas. Todas ellas se refieren a la falta de dirección y gestión empresarial cuyas consecuencias se reflejan en las distintas áreas de una empresa. La heterogeneidad de las microempresas en el país mostraría la carencia que muchas tienen sobre el manejo empresarial, falta de liquidez, etc; lo que se refleja en los bajos ingresos y utilidades que obtienen. Por tanto, se ha preparado una lista de las variables inherentes al ámbito de la empresa, como de los conductores y trabajadores de las mismas, para caracterizarlas y poder realizar una clasificación de microempresa.

Por tanto las variables a analizar serían:

- **Variables referentes al ámbito de la empresa**

1) Organización de la microempresa: la existencia de diferentes áreas (administración, finanzas, ventas, compras, personal, así como la existencia de un directorio, etc.) en la microempresa refleja la forma de organización, el orden y el tipo de control de la misma. Aunque sea una empresa con pocos trabajadores, si existe una organización de la misma podría asegurar su expansión.

2) Existencia de problemas en la gestión de la empresa: la existencia de problemas en alguna de las áreas de una microempresa, dan cuenta de las posibilidades de expansión o de cierre de una empresa.

3) Nivel de ingresos y utilidades de las microempresas, así como el nivel de remuneraciones de sus trabajadores: los ingresos por trabajo de los trabajadores de una empresa reflejan el nivel de desarrollo y competitividad de la misma, ya que

se espera que empresas más rentables ofrezcan mayores salarios a sus empleados.

Los ingresos de una empresa refleja el nivel de ventas del bien o servicio que ofrece, ya que si tiene cada vez mayores ingresos, entonces está funcionando y tiene posibilidades de desarrollo. Es importante agregar que la empresa debe cubrir sus costos (insumos para la producción del bien o servicio) y en este caso de las micro, muchas requieren de dinero para solventar necesidades básicas de la familia, ya que son de subsistencia, por lo que el nivel de ingresos es una variable que puede dar cuenta de la situación de la empresa, pero no reflejaría totalmente la maximización de los beneficios, por lo que es necesario también considerar a las utilidades o ganancias como variable referente de la situación económica y financiera de la microempresa.

El nivel de utilidades también refleja la productividad (a pesar de ser una empresa muy pequeña), dado que si logra obtener utilidades positivas y se nota la necesidad de expansión, puede dar luces de una buena organización y gestión en la empresa.

4) Acceso al sistema financiero y al crédito que adquieren: ya sea por cuestiones de cultura o de necesidad de expansión, las empresas (a través de sus dueños o gerentes) desean y necesitan tener acceso al sistema financiero y al crédito, para expandir su negocio, a través de mayor capital de trabajo o de inversión. Muchos microempresarios por cuestiones de cultura, falta, desconocimiento o por la situación financiera de su negocio, no quieren o no son sujetos a crédito, por lo que su empresa no puede crecer. Sería también necesario conocer, qué tipo de crédito utilizan los microempresarios.

5) Adecuación a los cambios tecnológicos y del mercado: cuán rápido la microempresa emplea nuevos métodos, modernos y eficaces en las diferentes actividades que realizan (como en las compras de insumos, en la producción del bien o servicio, en el marketing o publicidad, en las ventas y cobranzas, en la contratación de personal, en el reparto de utilidades, en la inversiones a tomar, etc).

6) Registro de constitución: cuando el microempresario crea su negocio probablemente prevé cómo se va a desarrollar, pero sucede con frecuencia que, no toma en cuenta de las formalidades en su constitución, y después se da cuenta que para poder crecer, la forma en que se encuentra no le permite adaptarse a los

compromisos que su empresa va generando. Por eso es importante conocer si está registrado como persona jurídica y qué tipo de personería (sociedad anónima, SRL, EIRL, etc).

7) Forma de llevar la contabilidad y registro tributario de la empresa: al igual que en el registro de constitución, hay muchos empresarios que por ignorancia o desconocimiento, no llevan libros de contabilidad exigidos por la SUNAT, y sólo tienen libros de cuentas o apuntes personales (o ningún tipo), mientras que otros cuentan con métodos sofisticados de llevar la contabilidad. Estas diversas formas de contabilidad en una empresa, define el conocimiento que tengan sobre la importancia y beneficio (para la empresa y propietarios) de llevar las cuentas de la empresa, así como de los impuestos que se pagarían a la SUNAT. El tipo de registro ante la SUNAT (con RUC, RUS, tipo de impuestos que pagan) también refleja el desarrollo y productividad de la empresa, por los conocimientos de los beneficios tributarios y laborales de pertenecer a un determinado tipo de personería jurídica, dependiendo del nivel de venta y utilidades.

8) Lugar donde funciona la microempresa: saber si funciona en su domicilio o en la calle dan cuenta del desarrollo del negocio.

9) Existencia de mano de obra (familiar o no familiar) no remunerada: microempresas que empleen mano de obra sin remuneración demuestran la baja capacidad de generación de ingresos así como la precariedad del empleo.

- **Variables referentes al microempresario y a los trabajadores de la microempresa:**

1) Categoría ocupacional, ya que muestra la forma de inserción al mercado de trabajo con relación a los medios de producción. Las categorías ocupacionales existentes son: empleador, empleado, obrero, independiente, y trabajador familiar no remunerado (TFNR). El empleador o patrono y el independiente serían las dos categorías que agruparían a los dueños o fundadores de una microempresa, y las demás son los distintos tipos de trabajadores que podrían trabajar en una microempresa.

2) Tipo de liderazgo que ejercen los propietarios o fundadores de la microempresa: dependiendo de la manera como actúen en la empresa para con sus empleados,

determina el tipo de empresa. Los propietarios o dueños de la microempresa no tienen por qué conocer todas las actividades de la empresa, ya que la mayoría de las veces conoce el proceso de producción del bien o servicio pero no necesariamente de otras áreas como ventas, comercialización, finanzas, etc. El liderazgo que ejerzan influirá en la forma que puedan tomar en cuenta nuevas ideas y conocimientos de otras personas preparadas en temas específicos de un área, para el buen desarrollo de la empresa.

3) Valores y virtudes del empleador como de los trabajadores de la microempresa: muchas microempresas están formadas por familiares, amigos, vecinos, los cuales trasladan o confunden sus relaciones personales o familiares con las relaciones de trabajo.

4) Nivel educativo: variable que influye en la remuneración que reciba una persona en su trabajo. Tanto el nivel de preparación educativa como la experiencia que tenga una persona en su trabajo, incide en el salario recibido.

5) Razón por las que el dueño o microempresario inició el negocio: existen diversas razones que llevaron a iniciar sus negocios. Muchas veces, los microempresarios inician sus negocios por una problemática social, siendo el único camino para individuos que por su edad u otra razón, la sociedad ya no les da empleo y buscan ingresos, en una iniciativa que canalice sus fuerzas de trabajo. También hay empresarios que inician sus empresas por una necesidad de independencia y en otros casos, por búsqueda de ingresos adicionales o simplemente por vocación. Estas características podrían dar cuenta de las empresas que se han creado por azar o necesidad, de las que tienen una decidida opción empresarial.

6) Expectativas de los microempresarios respecto a su actividad: dan cuenta de si ven a su empresa con futuro o no, lo que llevaría a actuar de forma distinta si quieren y desean expandirse, a diferencia de los que desean cerrar o cambiar de actividad, o simplemente buscar empleo como dependiente.

7) Capacitación de los empleados y propietarios de la empresa: las empresas se dividen en distintas áreas (administración, contabilidad, ventas, producción, cobranzas) por lo que los trabajadores deben ser personas capacitadas y especializadas en el trabajo que se desempeñan, por lo que es importante conocer

si se capacitan con cursos especializados a la labor que ejecutan en los puestos que ocupan.

8) Jornada laboral (horas de trabajo de los trabajadores y de empleadores): esta variable permite conocer el cumplimiento de la legislación laboral referente a las horas de trabajo, de las personas con jornada parcial o completa.

9) Protección social: acceso a seguro de salud y pensiones de los trabajadores como de los empleadores o dueños de la microempresa, dan cuenta de las condiciones laborales como del tipo de microempresa, ya que se esperaría que las más rentables o de mejor situación financiera, brinden estos derechos a sus trabajadores.

Estas 18 variables permitirían describir o caracterizar a una microempresa, pero hay muchas de éstas que no pueden ser analizadas por medio de las encuestas de hogares del INEI o del MTPE, sobretodo las variables como el tipo de liderazgo del conductor, expectativas acerca de su negocio, la organización de la microempresa, entre otras. Es necesario por tanto, considerar qué variables son las más importantes, que puedan reflejar una clara diferenciación entre las microempresas.

Partiendo de la teoría económica de la producción, el objetivo de una empresa es maximizar beneficios en base a un nivel de producción (del bien o servicio) y combinación óptima de factores (o insumos), es decir:

$$\text{Max} \quad \Sigma \text{ Beneficios} = \Sigma \text{ (Ingresos} - \text{Costos)}$$

En donde, los beneficios económicos de la empresa son iguales a la diferencia entre los ingresos totales y los costos económicos totales.

Entonces, el nivel de ingresos podría diferenciar el desarrollo de una empresa, haciendo la comparación con otra. Además, también es posible considerar el nivel de beneficios o utilidades, ya que una empresa después de descontar los costos y gastos a sus ingresos, lo que le queda es realmente el monto de ganancias que le permite reinvertir y desarrollarse. Además, en el caso de las microempresas, muchas de éstas viven el día a día, por lo que los ingresos que obtienen son usados para los gastos externos a ella, cubriendo necesidades básicas del hogar del microempresario, como

alimentación, vivienda, educación, etc, por lo que los beneficios de la empresa se reducirían considerablemente.

Por tanto, serían estas dos variables: nivel de ingresos y utilidades, las que permitirían categorizar a las microempresas.

Primero, se analiza el nivel de ingresos, y tomando la ley MYPE que define a una microempresa como aquella que tiene un nivel de ventas anuales de 150 UIT, que equivalen a S/. 517 500 que dividiéndolo entre doce meses que tiene un año, serían S/. 43 125 mensuales (ó 12,5 UIT). El nivel de ventas reflejarían los ingresos de las empresas, por lo que tomando esta variable para diferenciar a las microempresas, se considerarían tres grupos:

- De sobrevivencia: Ingresos por ventas mensuales desde 0 a 3 450 soles, ó hasta 1 UIT.
- De tipo medio o de promoción: Ingresos por ventas mayores a los 3 450 hasta los 17 250 soles mensuales, es decir por encima de 1 UIT hasta 5 UIT.
- De desarrollo: Ingresos por ventas mayores a los 17 250 hasta los 43 125 soles mensuales, es decir por encima de 5 UIT hasta las 12,5 UIT.

Se muestra en el siguiente cuadro, la clasificación de los tipos de microempresas en base a sus niveles de ingresos de ventas mensuales y anuales.

Cuadro Nº 3
Microempresas de 2 a 9 trabajadores
Tipología Propuesta según nivel de ventas

Microempresa de:	Nivel de Ventas Anuales		Nivel de Ventas Mensuales	
	UIT*	Nuevos Soles	UIT*	Nuevos Soles
Sobrevivencia	Hasta 12 UIT	Hasta 41 400	Hasta 1 UIT	Hasta 3 450
Tipo medio o de promoción	Más de 12 a 60 UIT	Más de 41 400 a 207 000	Más de 1 a 5 UIT	Más de 3 450 a 17 250
Desarrollo	Más de 60 a 150 UIT	Más de 207 000 a 517 500	Más de 5 a 12,5 UIT	Más de 17 250 a 43 125

* 1 UIT equivale a 3,450 nuevos soles para el año 2007
Elaboración: MTPE-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Esta tipología será útil para identificar grupos particulares de ellas, las que pueden tener realidades diferentes, enfrentar problemas distintos, y por tanto, requerir un acercamiento particular en lo referente a su estudio y a los servicios de apoyo que necesitan. Se podría considerar que cada uno de los tipos de microempresas presentan características particulares que las diferencian.

En base a esta clasificación se presenta el análisis realizado, en donde se notarán las diferencias existentes entre cada uno de los tipos de microempresa propuestos.

4. Las microempresas en Lima Sur: ejercicio de aplicación

La ciudad de Lima Metropolitana ha alcanzado un crecimiento vertiginoso en términos poblacionales, llegando a los 7,7 millones de personas para el año 2005[29]. En tres décadas, la población se habría más que duplicado (en 1972, la población era de 3,2 millones de habitantes). Este crecimiento se ha debido al proceso de migración que se ha venido sucediendo desde la década de los setenta, por distintos motivos como el terrorismo así como la búsqueda de mejores condiciones de vida e ingresos.

Esta explosión demográfica trajo consigo el crecimiento de las zonas periféricas de Lima, que ahora son conformadas por los distritos de Lima Norte, Este y Sur principalmente[30], los cuales a través de los años, han venido demandando diversas actividades y servicios necesarios para el desarrollo de su población, lo que ha traído que algunos distritos logren mayor crecimiento que otros.

Actualmente, estos distritos son los que albergan la mayor cantidad de personas de Lima y su nivel de desarrollo es ineludible, por lo que era necesario conocer y analizar su economía. Es así, que el MTPE a través de su Observatorio Socioeconómico Laboral (OSEL) de Lima Sur, aplicó la I Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo en 5 distritos de Lima Sur[31], en el año 2006. Esta encuesta es la misma que el MTPE aplica anualmente a las principales ciudades del país. El objetivo de esta encuesta es estudiar a estos distritos de forma que se tengan resultados específicos de estas zonas, y pueda favorecer el proceso de toma de decisiones de los actores del desarrollo local de estos distritos.

Por tanto, se ha creído interesante presentar las características de los trabajadores de las microempresas, según la clasificación propuesta, de unidad económica conformada por lo menos con 2 trabajadores y como máximo con 9, incluyendo al

[29] Según los resultados del Censo Nacional 2005: X de Población y V de Vivienda, llevado a cabo por el INEI. Incluye a la provincia constitucional del Callao.
[30] Dado el gran tamaño de la capital, Lima ha sido dividida en Lima Norte, Centro, Sur, Este y el Callao.
[31] Los distritos de Lima Sur están conformados por Lurín, Pachacámac, San Juan de Miraflores, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo.

empleador o independiente con TFNR, así como a los TFNR que laboran dentro de las unidades empresariales.

En base a la clasificación propuesta de microempresas según el nivel de ingresos, se presenta la información para Lima Sur, y se puede ver que la gran mayoría de éstas serían de sobrevivencia (82,2%), es decir con ingresos mensuales de hasta 3 450 nuevos soles, mientras que sólo el 1,1% son de desarrollo.

Cuadro Nº 4
Lima Sur: Número de Microempresas según clasificación propuesta [1/], 2006

Nº Trabajadores	Sobrevivencia	Medio	Desarrollo	Total	En %
De 2 a 4	41,082	5,575	374	47,031	90.3
De 5 a 9	1,767	3,119	194	5,080	9.7
Total	**42,849**	**8,694**	**568**	**52,111**	**100.0**
En %	**82.2**	**16.7**	**1.1**	**100.0**	

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
1/ Microempresa de Sobrevivencia es aquella cuyos ingresos por ventas mensuales alcanzaban hasta 1 UIT que para el año 2007 es de 3 450 nuevos soles; Medio: más de 1 hasta 5 UIT, es decir más de 3 450 hasta 17 250 nuevos soles; y de Desarrollo, con ventas mensuales desde más de 5 hasta 12,5 UIT, es decir desde 17 250 a 43 125 nuevos soles.

En el Cuadro Nº 4 se puede ver que según la clasificación propuesta, hay 52 111 microempresas de entre 2 a 9 trabajadores (en las cuales se está incluyendo a los empleadores con sus trabajadores asalariados y a los Independientes con sus TFNR) en los 5 distritos de Lima Sur. De todas estas microempresas, el 90,3% se concentran en el rango de 2 a 4 trabajadores; y sólo el 9,7% están conformadas de 5 a 9 trabajadores.

Es importante notar que se ha categorizado a las microempresas según el nivel de ventas mensuales, sin embargo muchas de estas microempresas al ser familiares y emplear mano de obra no remunerada, requieren cubrir gastos para el negocio (insumos) así como gastos en el hogar, por lo que es necesario calcular y analizar sus ganancias netas[32]. A partir de esto, es que se las podría catalogar como unidades económicas que buscan maximizar beneficios, es decir como empresas.

[32] Ganancia o beneficio de una empresa = (Ingresos - Costos)

Se presenta en el Cuadro Nº 5, los rangos de las ganancias netas mensuales de las microempresas de Lima Sur, donde se puede ver que la gran mayoría se ubica en el rango de 500 a 2 000 soles en el caso de las microempresas de 5 a 9 trabajadores (73,2%), y hasta 1 000 soles en las de 2 a 4 trabajadores (77,6%)[33].
Este resultado muestra la gran heterogeneidad de las microempresas en términos de ingresos y utilidades.

Es de notar que la mayoría de microempresas en Lima Sur son precarias, con bajos ingresos y ganancias, predominando las de 2 a 4 trabajadores. En el caso de las de sobrevivencia, el 96% de ellas presentan este rango de trabajadores, contra el 4% que son de 5 a 9.

Cuadro Nº 5
Lima Sur: Ganancias netas mensuales de las Microempresas en nuevos soles, 2006

Ganancia neta mensual (S/.)	Microempresas			(% columna)		(% fila)	
	De 2 a 4	De 5 a 9	Total	De 2 a 4	De 5 a 9	De 2 a 4	De 5 a 9
Hasta 500	14,871	502	15,373	31.6	9.9	96.7	3.3
Más de 500 a 1000	21,612	1,620	23,231	46.0	31.9	93.0	7.0
Más de 1000 a 2000	8,395	2,098	10,493	17.9	41.3	80.0	20.0
Más de 2000 a 3000	1,304	663	1,967	2.8	13.0	66.3	33.7
Más de 3000 a 4000	327	29	356	0.7	0.6	91.9	8.1
Más de 4000	522	169	692	1.1	3.3	75.5	24.5
Total	**47,031**	**5,080**	**52,111**	**100.0**	**100.0**	**90.3**	**9.7**

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

4.1. Características de las microempresas

De las 52 111 microempresas de Lima Sur, el 36% de ellas se ubican en el distrito de Villa El Salvador, mientras que en San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo están el 28% y 26% respectivamente. Pachacámac y Lurín son los que registran el menor número de microempresas (5% cada uno).

Según la clasificación propuesta de microempresas, se presentan algunas características sobre su nivel de formalización. Si bien esta información debiera de recogerse a través de una encuesta a los mismos establecimientos, los resultados

[33] La mínima ganancia neta mensual de las microempresas fue de 80 nuevos soles y la máxima de 6 000, las cuales se dieron en las de 2 a 4 trabajadores. En las de 5 a 9, la mínima ganancia fue de 280 soles y la máxima de 5 000 soles.

indican que las microempresas más pequeñas en términos de ingresos[34] y número de trabajadores son las más informales.

El Cuadro Nº 6 presenta la información sobre la forma de contabilidad que llevan los microempresarios, y en la que se puede resaltar que mientras la gran mayoría de las microempresas de desarrollo llevan un libro de ingresos y gastos exigidos por la SUNAT (65,8%); el 40,7% de las de sobrevivencia no llevan ningún tipo de contabilidad y el 45,9% lo hacen por medio de apuntes o anotaciones personales.

En el caso de las microempresarios de tipo medio, casi la mitad de ellos (43,8%) realiza apuntes o anotaciones personales, seguido de un 26,1% que no llevan ningún tipo de contabilidad.

Hay que recalcar que la gran mayoría de las microempresas en Lima Sur son de sobrevivencia y de 2 a 4 trabajadores, lo que demuestra el nivel de precariedad con la que operan.

Cuadro Nº 6
Lima Sur: Forma de llevar la contabilidad de las Microempresas, 2006
(en porcentajes)

Tipo de microempresa	Libros / sistema de contabilidad 1/	Libro (ingresos y gastos) exigido por la SUNAT	Apuntes / anotaciones personales	No lleva	Total relativo	Total absoluto
Sobrevivencia	3.8	9.6	45.9	40.7	100.0	**42,849**
Medio	16.4	13.8	43.8	26.1	100.0	**8,694**
Desarrollo	29.5	65.8	4.7	-	100.0	**568**
Total relativo	6.1	10.9	44.7	37.8	100.0	**52,111**
Total absoluto	**3,204**	**5,698**	**23,299**	**19,692**	**52,111**	

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
1/ Utiliza los servicios de un profesional

Con respecto al registro de las microempresas, se ha encontrado que el 74,9% de microempresas de sobrevivencia no están registradas, es decir no tienen ningún tipo de personería jurídica, seguido del registro como persona natural con negocio propio (17,6%). En el caso de las microempresas de tipo medio, también destacan sin ningún tipo de registro y la personería natural, pero en menor proporción (59,6% y 28,5% respectivamente). Sólo las microempresas de desarrollo cuentan con registro de

[34] Según la clasificación propuesta de microempresas de Sobrevivencia, Medio y de Desarrollo.

personería jurídica (29,5%) así como de personas naturales con negocio propio (70,5%).

Cuadro Nº 7
Lima Sur: Registro de las Microempresas, 2006
(en porcentajes)

Tipo de microempresa	Honorarios profesionales / técnicos 1/	Persona natural 2/	Persona jurídica 3/	Otra personería jurídica 4/	No está registrado	Total
Sobrevivencia	6.7	17.6	0.4	0.5	74.9	100.0
Medio	5.1	28.5	2.6	4.3	59.6	100.0
Desarrollo	-	70.5	-	29.5	-	100.0
Total relativo	6.4	20.0	0.7	1.4	71.5	100.0
Total absoluto	**3,317**	**10,408**	**384**	**742**	**37,260**	**52,111**

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
1/ Con RUC
2/ Con negocio propio: RUS, REIR
3/ Como empresa individual de responsabilidad limitada (E.I.R.L.)
4/ S.R.L., S.A.C., S.A.A.

Además, son mayormente las microempresas que cuentan entre 2 a 4 trabajadores, las que no están registradas, a comparación de las de 5 a 9 trabajadores (74% contra 50%), siendo el registro como persona natural con negocio propio, el más común de la personería del negocio (19% para microempresas de 2 a 4 trabajadores y 32% para los de 5 a 9 trabajadores).

Es importante también conocer en qué lugar funcionan dichos negocios, para tener una idea de la forma cómo operan. El Cuadro Nº 8 presenta esta información y da cuenta que es común que funcionen en un taller o local comercial dentro de la vivienda del microempresario (27,5% en las de sobrevivencia y 27,% en las de tipo medio).

Es notable que los microempresarios de desarrollo separen el lugar de vivienda con el del trabajo, ya que el 95,3% de ellos respondieron que su negocio lo realizan en un centro de trabajo, contra el 12,4% de los de sobrevivencia y el 19,7% de tipo medio. Además, hay muchas microempresas que funcionan en la calle, sobretodo las de sobrevivencia.

Es importante recalcar que la mayoría de microempresas de sobrevivencia son de 2 a 4 trabajadores (95,9%), contra el 64,1% en el caso de las de tipo medio y 65,8% en las de desarrollo que tienen este rango de trabajadores.

Cuadro Nº 8
Lima Sur: Lugar donde operan o trabajan las Microempresas, 2006
(en porcentajes)

Lugar / Sitio	Sobrevivencia	Medio	Desarrollo	Total
Centro de trabajo 1/	12.4	19.7	95.3	14.5
Taller dentro de vivienda 2/	27.5	27.7	4.7	3.4
Habitaciones de vivienda	6.6	2.7	-	5.9
Puesto de mercado	8.5	9.8	-	8.6
Calle 3/	19.1	2.4	-	16.1
Vehículo para transporte 4/	7.6	16.1	-	8.9
Casa de cliente	4.3	3.1	-	4.1
Chacra o campo	2.3	0.8	-	2.0
Lugar de la construcción	11.8	17.8	-	12.7
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	**42,849**	**8,694**	**568**	**52,111**

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
1/ Centro de trabajo, local comercial, taller
2/ Taller o local comercial dentro de su vivienda
3/ Excepto servicio de transporte
4/ De personas o mercancías

Con estos resultados, se puede concluir que el manejo y gestión de los microempresarios de desarrollo es muy distinto a los de sobrevivencia, donde la gran mayoría llevan algún tipo de contabilidad (SUNAT o libros de contabilidad), con algún tipo de registro jurídico (natural o jurídica), operando en un centro o local comercial; a diferencia de los de sobrevivencia cuyos resultados muestran todo lo contrario.

El manejo de los microempresarios de tipo medio se encuentra en una situación intermedia entre los otros. Pero hay que notar que en Lima Sur, lo que más abunda son las microempresas de sobrevivencia, lo que puede dar una idea del desconocimiento y falta de administración de los microempresarios, por lo que es necesario analizar las características de los mismos, así como de sus trabajadores.

Las microempresas pueden ser conducidas por un empleador quien contrata a obreros y empleados, o por una persona independiente que emplea a trabajadores familiares no remunerados (TFNR), por lo que se podría deducir que las microempresas netamente familiares son aquellas conducidas por un independiente, las cuales son las más precarias. En Lima Sur, estas microempresas se concentran en el grupo de 2 a 4 trabajadores, específicamente en las de 2 trabajadores[35], ya que el 62% de estos negocios son conducidos por un independiente. Además, hay que recalcar, que de las 52 111 microempresas de Lima Sur, el 62,8% son de 2 trabajadores, y el 20,5% de 3,

[35] En este caso, estas microempresas están conformadas por el independiente y un TFNR.

lo que demuestra que estos negocios son de sobrevivencia con bajas posibilidades de crecer, desarrollarse y expandirse, es decir, ser microempresas rentables.

Cuadro Nº 9
Lima Sur: Conducción de las Microempresas, 2006
(en porcentajes)

Microempresas	Empleador	Independiente	Total Relativo	Del total de microempresas	
				Absoluto	%
2	38.0	62.0	100.0		62.8
3	67.8	32.2	100.0		20.5
4	99.1	0.9	100.0		7.0
De 2 a 4	**49.5**	**50.5**	**100.0**	**47,031**	**90.3**
5	92.8	7.2	100.0		5.0
6	100.0	-	100.0		3.1
7	100.0	-	100.0		1.2
8	100.0	-	100.0		0.5
9	100.0	-	100.0		0.0
De 5 a 9	**96.3**	**3.7**	**100.0**	**5,080**	**9.7**
Total de 2 a 9	**54.0**	**46.0**	**100.0**	**52,111**	**100.0**

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Además, hay que notar que los independientes en Lima Sur tienen microempresas de hasta 5 trabajadores (incluyéndose él mismo), y ya a partir de 6 son conducidas por un empleador, quien emplea a trabajadores asalariados (empleados y obreros), y muy rara vez a TFNR[36].

4.2. La PEA Ocupada en las microempresas de Lima Sur

El total de trabajadores en las microempresas en Lima Sur ascendió a 175 749 personas, de las cuales, el 74% se concentran en el grupo de 2 a 4 trabajadores y el restante 26% en el de 5 a 9 trabajadores (incluyendo al empleador o independiente con TFNR).

Los independientes que emplean TFNR (no emplean asalariados) así como los TFNR se concentran en el estrato empresarial más pequeño, de 2 a 4 trabajadores, representando ambos el 32,1% de los ocupados en las microempresas, mientras que en las microempresas de 5 a 9 trabajadores llegan sólo al 5%.

[36] Sólo se encontró un caso en la muestra, en la cual un TFNR se ocupaba en una microempresa de 6 trabajadores.

Cuadro Nº 10
Lima Sur: Composición de la PEA Ocupada en la microempresa, 2006

	PEA Ocupada			(% columna)		(% fila)	
	De 2 a 4	De 5 a 9	Total	De 2 a 4	De 5 a 9	De 2 a 4	De 5 a 9
Asalariados [1/]	65,093	38,505	103,598	50.0	84.3	62.8	37.2
TFNR [2/]	17,937	2,102	20,039	13.8	4.6	89.5	10.5
Independientes	23,768	188	23,955	18.3	0.4	99.2	0.8
Empleadores	23,263	4,893	28,156	17.9	10.7	82.6	17.4
Total	**130,061**	**45,687**	**175,749**	**100.0**	**100.0**	74.0	26.0

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
1/ Incluye empleados y obreros
2/ TFRN: trabajadores familiares no remunerados

Sexo:

Los conductores de las microempresas (empleadores e independientes) en Lima Sur son en su mayoría varones, siendo mayor su participación en las de 5 a 9 trabajadores. Hay que destacar la mayor presencia de las mujeres como independientes en microempresas de 2 a 4 trabajadores, las cuales son las unidades más precarias y menos organizadas (que son las que emplean TFNR).

Si se analiza papel que tienen los conductores de la microempresa en sus hogares, la gran mayoría de ellos son jefes de hogar (63%), seguidos de ser cónyuges (23%) y en menor medida son hijos (11%).

En el caso de los asalariados, es decir los empleados y obreros es mayor la presencia de hombres a comparación de mujeres en todas las microempresas (por encima de 65%), mientras que en los TFNR, la presencia de las mujeres es mayor que la de los hombres. Este hecho corrobora la desventaja de las mujeres en el acceso a empleos, con una clara discriminación en los ingresos.

Cuadro Nº 11
Lima Sur: PEA Ocupada en la microempresa por sexo, 2006
(en porcentajes)

Sexo	Empleadores		Independientes		Empleados y obreros		TFNR	
	De 2 a 4	De 5 a 9	De 2 a 4	De 5 a 9	De 2 a 4	De 5 a 9	De 2 a 4	De 5 a 9
Hombre	85.1	86.0	41.2	86.3	65.8	69.5	28.5	31.9
Mujer	14.9	14.0	58.8	13.7	34.2	30.5	71.5	68.1
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	**23,263**	**4,893**	**23,768**	**188**	**65,093**	**38,505**	**17,937**	**2,102**

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

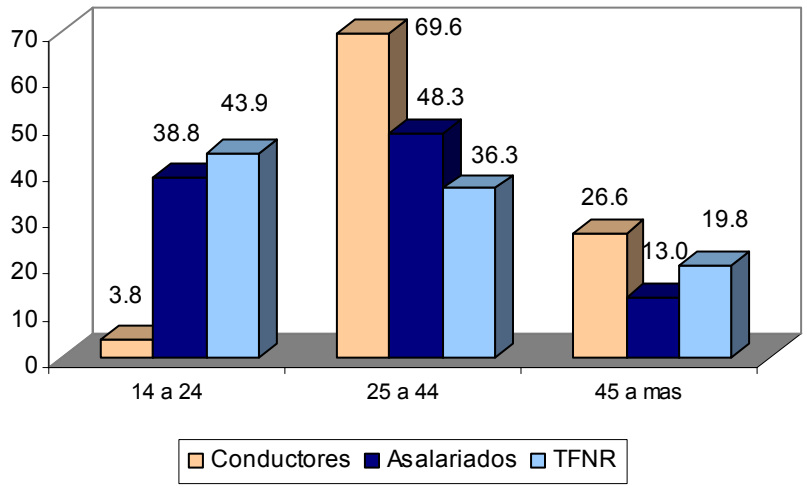
La gran mayoría de empleados y obreros desempeñan el rol de hijos(as) en sus hogares (41%), seguidos de ser jefes de hogar (35%) y en menor medida, cónyuge (11%). En el caso de los TFNR, la gran mayoría son hijos(as) (52%), seguidos de cónyuges (30%), y hasta cumplen el rol de jefes del hogar (11%), los cuales se esperaría que vivieran en la pobreza al no recibir remuneración.

Edad:

La mayoría de conductores de las microempresas (independientes y empleadores) se encuentran entre los 25 y 44 años de edad (69,6%), a diferencia de los jóvenes, donde sólo el 3,8% se desempeñan en esta categoría. Estos datos muestran la necesidad de inculcar el espíritu emprendedor desde las escuelas como fuente de generación de ingresos y de desarrollo, lo que sí sucede en otros países de Europa y Asia.

En el caso de los asalariados (empleados y obreros) de las microempresas, éstos se ubican en el rango de 25 a 44 años de edad, seguido de los jóvenes de 14 a 24 años, mientras que para el caso de los TFNR es preocupante que el 43,9% de ellos sean jóvenes que unido al hecho que la mayoría son mujeres (ver Cuadro Nº 8), revela el círculo de pobreza en estos distritos, ya que generalmente se emplean en ocupaciones de baja productividad y las condiciones laborales son de total desprotección, ante la inexistencia de una remuneración, seguro de salud o pensiones, y contrato laboral.

Gráfico Nº 2
Lima Sur: Categorías Ocupacionales en las microempresas por grupo etáreo, 2006 (en porcentajes)



Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Nivel educativo:

Analizando el nivel educativo de los trabajadores en la microempresa, se nota que los empleados y obreros tienen un mejor nivel educativo que los TFNR, ya que en los primeros, más del 50% cuenta con nivel educativo secundaria, a comparación de menos del 40% de los TFNR, con una marcada diferencia entre el tamaño de la microempresa, ya que los empleados y obreros con mejor nivel educativo trabajan mayormente en microempresas de 5 a 9 trabajadores, mientras que en los TFNR, en las de 2 a 4 trabajadores.

En el caso de los conductores de las microempresas, se nota que los empleadores tienen un mayor nivel educativo que los independientes, alcanzando a terminar el nivel superior el 18,9% de ellos en empresas de 5 a 9 trabajadores, y 11,2% en las de 2 a 4; mientras que sólo el 6.4% de independientes alcanzaron este nivel educativo y manejan empresas de 2 a 4 trabajadores.

Cuadro Nº 12
Lima Sur: Nivel educativo[1] alcanzado de la PEA Ocupada[2] en las microempresas, 2006 (en %)

Nivel educativo	Empleadores		Independientes		Empleados y obreros		TFNR	
	De 2 a 4	De 5 a 9	De 2 a 4	De 5 a 9	De 2 a 4	De 5 a 9	De 2 a 4	De 5 a 9
Sin nivel	3.7	1.1	15.4	-	7.9	3.5	4.7	8.0
Primaria	29.0	25.0	35.2	86.3	29.0	22.9	46.7	75.9
Secundaria	56.0	55.0	42.9	13.7	55.8	60.4	39.7	14.8
Superior	11.2	18.9	6.4	-	7.3	13.2	8.9	1.2
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	**23,263**	**4,893**	**23,768**	**188**	**65,093**	**38,505**	**17,937**	**2,102**

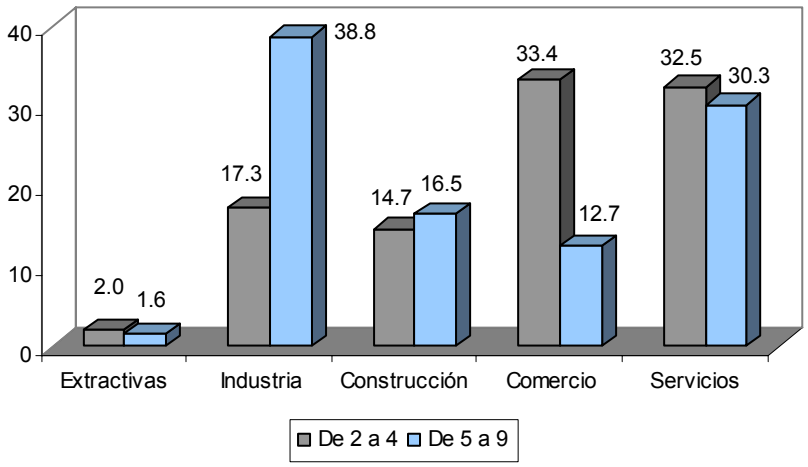
Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
1/ Sin instrucción agrupa las categorías sin nivel y primaria incompleta. Primaria agrupa primaria completa y secundaria incompleta. Secundaria agrupa secundaria completa y superior no universitaria y universitaria incompleta. Superior agrupa superior no universitaria y universitaria completa.
2/ La distribución de la PEA ocupada corresponde a los criterios de clasificación propuestos en el presente artículo, la cual incorpora a los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) dentro de las unidades empresariales donde laboran. Asimismo, se considera como microempresario al trabajador independiente que emplea TFNR.

Es importante notar, el bajo nivel educativo de muchos independientes, ya que el 15,4% de ellos que conducen empresas de 2 a 4 trabajadores, no tienen ningún nivel educativo, mientras que en las de 5 a 9 trabajadores, el 86,3% de independientes tienen sólo nivel primario completo. Esto demuestra que un mayor nivel educativo, ayudaría a adquirir mejores capacidades y conocimientos, para una mejor administración de su empresa, empezando con el empleo de personas no remuneradas como trabajadores, que deja mucho que desear sobre las condiciones laborales de estas personas, como de la forma de manejo de la empresa.

Rama de actividad económica:

Analizando por actividad económica, los sectores que absorben mayor mano de obra son Servicios, Comercio e Industria, y en menor medida, Agricultura y Construcción, en las microempresas de 2 a 4 como en las de 5 a 9 trabajadores. Hay que recordar que del total de ocupados en las microempresas (175,749 personas), el 74% se encuentran en las de 2 a 4 trabajadores y el resto en las de 5 a 9.

Gráfico Nº 3
Lima Sur: PEA Ocupada según actividad económica en las microempresas, 2006 (en %)



Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Hay que recalcar la mayor presencia de las mujeres a comparación de los hombres en el sector Comercio (61% contra 39%), las cuales en gran proporción se desempeñan como TFNR. Este sector no presenta grandes barreras a la entrada, como capital físico, conocimiento o experiencia. Estas microempresas se dedican mayormente al comercio al por menor, en puestos de mercado o en la calle, empleando mano de obra de baja calificación, con un nivel de mortalidad alto.

En el caso del sector Industria destacan las de mayor número de trabajadores (5 a 9) ya que son empresas con mayores niveles de ingresos y utilidades que requieren mano de obra por sus actividades como son de fabricación de muebles, prendas de vestir, productos metálicos, etc.

Las empresas del sector Servicios en Lima Sur se dedican mayormente a las actividades de restaurantes y bares, transporte de pasajeros, mantenimiento y reparación de vehículos automotores, entre otros.

Horas de trabajo:

Más de la mitad de los trabajadores de las microempresas laboran más de 48 horas a la semana, siendo los conductores de las mismas (empleadores e independientes) los de mayor proporción, llegando al 70% en el caso de los empleadores y hasta el 100% de los independientes en las microempresas de 5 a 9 trabajadores.

El promedio de horas de trabajo se sitúa en 60 horas a la semana para los conductores de las microempresas (61 para empleadores y 59 para independientes), sin mucha diferencia entre las de 2 a 4 y de 5 a 9 trabajadores.

La legislación peruana[37] estipula que la jornada de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, existiendo la posibilidad de un pago por horas extras, pero como se puede ver, esto no se cumple en las microempresas de Lima Sur.

Cuadro Nº 13
Lima Sur: Promedio de horas de trabajo semanal de los trabajadores de las microempresas, y proporción de los que laboran más de 48 horas a la semana (en %), 2006

Categoría ocupacional	Promedio horas de trabajo	Más de 48 horas (en %)	
		De 2 a 4	De 5 a 9
Empleador	61	69.9	70.8
Empleado	52	55.0	49.4
Obrero	52	45.8	57.7
Independiente	59	66.7	100.0
TFNR	43	35.4	19.7
Total	**53**	**53.7**	**55.2**

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

También los asalariados trabajan más de 48 horas a la semana, siendo el promedio de 52 horas. El 55% de empleados en las microempresas de 2 a 4 trabajadores laboran más de 48 horas, mientras que el 57,7% de obreros (de las microempresas de 5 a 9) se encuentran en la misma situación. Esto muestra las largas jornadas laborales que tienen que realizar casi todos los trabajadores de las microempresas. Con estas

[37] Decreto Supremo 007-2002-TR Artículo 1.

condiciones laborales de las microempresas, ¿cómo se esperaría que las microempresas cumplan la ley?.

En el caso de los TFNR se puede notar, que el promedio de horas de trabajo es de 43 horas semanales, y aunque es menor al del resto de trabajadores de las microempresas, demuestra el gran aporte a la producción y funcionamiento de éstas. Además, hay que notar que si hay TFNR que laboran más de 48 horas a la semana, llegando al 35,4% en las microempresas de 2 a 4 trabajadores, lo que muestra la gran explotación de la que están sujetos, dado que no reciben una remuneración.

Protección social:

Es importante notar el acceso a un seguro de salud o pensiones de los trabajadores de las microempresas, la cual es mínima para el rango de 2 a 4 trabajadores, tanto para asalariados (empleados y obreros) como para los independientes y TFNR, cuyos porcentajes están por debajo del 5%. En las microempresas de 5 a 9 trabajadores, esta situación cambia para los asalariados, donde cerca del 12% accede a estos beneficios de protección social de salud y pensiones, pero en los independientes y TFNR, sólo el 1% de ellos tiene un seguro de salud o aporta a un sistema de pensiones, situación que deja en total desprotección a estas personas.

Mientras que en relación a la existencia de contrato en la actividad que desarrolla, sólo el 5,4% de asalariados cuenta con contrato en microempresas de 2 a 4 trabajadores, situación que cambia en las de 5 a 9 trabajadores, llegando sólo el 15,7% de ellos.
A los independientes y TFNR no se les pregunta la existencia de contrato en su ocupación.

Cuadro Nº 14
Lima Sur: Acceso a protección social y contratación de la PEA Ocupada[2] en las microempresas, 2006 (en %)

Microempresa	Salud		Pensiones		Con contrato 1/
	Empleados y obreros	Independientes y TFNR	Empleados y obreros	Independientes y TFNR	
De 2 a 4	3.2	1.6	4.0	0.9	5.4
De 5 a 9	11.4	1.1	12.2	1.2	15.7
Total: de 2 a 9	6.3	1.6	7.0	0.9	9.2

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
1/ Sólo para asalariados, es decir para empleados y obreros.

Ingresos

El nivel de ingresos presenta diferencias según la categoría ocupacional y del número de trabajadores de la microempresa, donde los de 5 a 9, presenta mayor promedio que el de 2 a 4 trabajadores. Los empleadores e independientes como conductores de las empresas perciben mayores ingresos que los asalariados. No se incluye a los TFNR porque como su nombre lo indica, no reciben remuneración.

Por actividad económica, la Agricultura y Construcción son las mejores remuneradas, mientras que Comercio es la que presenta el menor promedio de ingresos.

Cuadro Nº 15
Lima Sur: Promedio de ingresos mensuales [1] (en nuevos soles) de los ocupados de las microempresas, 2006

	Empleador	Empleado	Obrero	Independiente	Total
Microempresa					
De 2 a 4	1,162	597	543	670	706
De 5 a 9	1,500	743	585	2,169	741
Total: de 2 a 9	1,221	660	558	682	716

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
1/ No incluye a los TFNR

4.2.1. Análisis de la participación de los jefes de hogar

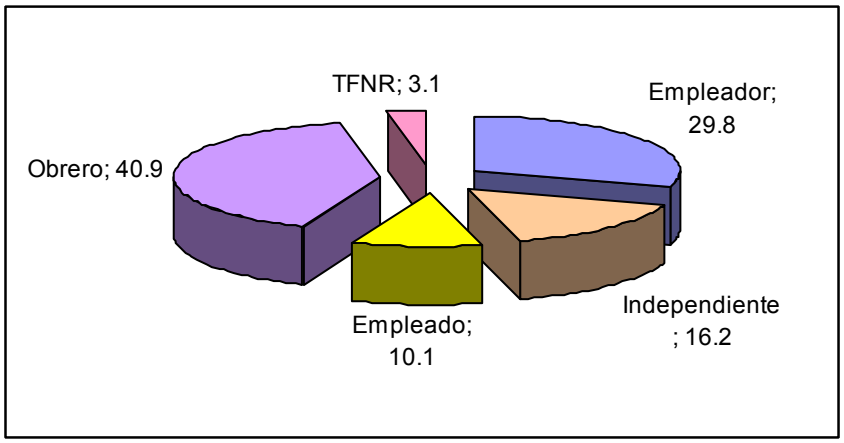
Es importante analizar algunas variables familiares con el objetivo de mostrar los hogares cuyos miembros se ocupan en microempresas, ya sea como conductores o trabajadores de las mismas. Son los jefes de hogar junto con sus cónyuges, los encargados de brindar las condiciones económicas óptimas para el sustento de la familia, por lo que las características que presenten van a mostrar cómo son las familias que viven gracias a las microempresas.

- **Los Jefes de hogar**

El total de jefes de hogar que se ocupan en una microempresa en Lima Sur asciende a 70 918 personas, lo que representa al 40,4% de todos los ocupados en las microempresas; mientras que los cónyuges representan al 16,4% de todos los ocupados en la microempresa (28 808 personas).

Los jefes de hogar en la microempresa se desempeñan mayormente como conductores de la misma (29,8% empleadores y 16,2% independientes), seguidos de asalariados en especial como obreros. Es preciso señalar, la existencia de jefes de hogar que son TFNR.

Gráfico Nº 4
Lima Sur: Jefes de Hogar según Categoría Ocupacional, 2006
(en porcentajes)



Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

En el caso de los cónyuges o esposos(as) que trabajan en las microempresas, el 40,8% se ocupan como conductores de las mismas (9,2% como empleadores y 31,5% como independientes), seguidos de asalariados mayormente como obreros. Es importante notar, que el 20,6% de cónyuges se desempeñan como TFNR.

La gran mayoría de estas familias, cuyo jefe de hogar trabaja en una microempresa, cuenta como máximo con dos perceptores (45,6% con un perceptor; 35,1% con 2 perceptores y 10,2% con 3 perceptores), eso es, que en cada familia a lo más hay dos personas que aportan o perciben ingresos, siendo el tamaño de la familia por lo general de 3 a 5 miembros[38].

El tamaño del hogar es una variable importante a considerar en el análisis de las condiciones de vida de la población. En líneas generales se pensaría que, a mayor

[38] El 13% de familias cuyos jefes de hogar trabajan en una microempresa está conformada de 1 a 2 miembros; el 66,2% de familias por 3 a 5 personas, y el 20,8% restante por más de 6 personas, siendo el tamaño máximo de 15 personas.

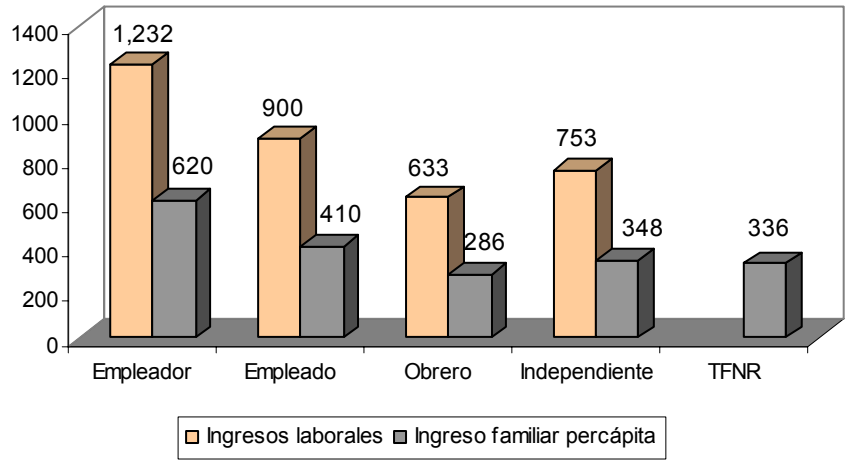
número de miembros del hogar, mayor ingreso; sin embargo, se reduce el ingreso per cápita del mismo[39].

- **Los ingresos laborales y los ingresos per cápita**

Es preciso presentar los ingresos laborales de los jefes de hogar, así como el ingreso percápita del hogar de dichas personas. El Gráfico Nº 5 muestra que los conductores en especial, los empleadores perciben los mayores ingresos laborales (S/. 1 232), mientras que los obreros obtienen los menores, llegando a ser la mitad de los de los empleadores (S/.633). Los TFNR no reciben ingresos laborales.

El ingreso per cápita de los hogares de los empleadores es también el mayor llegando a los S/.620, estando por encima de la RMV[40], seguida de los hogares de los empleados. Es importante hacer notar que los hogares de los TFNR tienen un ingreso per cápita de S/.336, por encima de los hogares de los obreros, lo que indicaría que estos jefes de hogar probablemente vivan en la casa de sus padres, quienes serían dueños del negocio.

Gráfico Nº 5
Lima Sur: Promedio de ingresos[1/] de los jefes de hogar que trabajan en microempresas, 2006 (en nuevos soles)



Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
1/ Ingresos laborales no incluyen a los TFNR.

[39] El Ingreso per cápita viene a ser la remuneración promedio obtenida por cada miembro del hogar.
[40] La remuneración mínima vital (RMV) es de S/.500 para el año 2007.

En este caso también, los jefes de hogar que trabajan en las microempresas de 5 a 9 trabajadores reciben ingresos más altos que los que trabajan en las de 2 a 4.

Se muestra además una clasificación de estos hogares según sus ingresos, esto es, a través de los quintiles de ingreso. Cada quintil corresponde al 20% de los hogares ordenados en forma ascendente de acuerdo al ingreso per cápita autónomo del hogar. El primer quintil corresponde al 20% más pobre, y el quinto quintil representa los más altos ingresos, es decir, de aquellos que tienen las mejores condiciones económicas.

Evaluando a dichos hogares, se muestra el Cuadro Nº 16, donde se puede ver que en los hogares cuyos jefes se desempeñan como TFNR, el 47% se encuentran en el primer quintil, es decir son los más pobres. En el caso de los conductores de empresas, los hogares de los empleadores se encuentran en la mejor condición ya que el 56,2% se encuentran en el cuarto y quinto quintil, es decir son los de mejor condición económica o los más ricos, mientras que en los independientes, hay una buena proporción en los primeros quintiles de ingreso.

En el caso de los asalariados, en general, los hogares de los empleados se encuentran en mejores condiciones económicas que los obreros, ya que sólo el 7,6% de estos últimos están en el quinto quintil más rico y casi el 29% en el más pobre; mientras que en los empleados, el 22% están en el más rico.

Cuadro Nº 16
Lima Sur: Quintiles de ingreso per cápita de los hogares cuyos jefes están ocupados en microempresas, 2006

Quintiles de Ingreso percápita	Empleador	Empleado	Obrero	Independiente	TFNR	Total
1	8.6	18.7	28.8	19.3	47.0	20.8
2	19.2	18.1	25.1	25.6	7.7	22.2
3	16.0	17.8	20.7	20.2	12.3	18.6
4	21.4	23.4	17.8	22.0	7.4	19.8
5	34.8	22.0	7.6	12.9	25.7	18.6
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Esta descripción de los ocupados en las microempresas en Lima Sur y el análisis de algunas variables familiares dan cuenta de la importancia del desarrollo de políticas

para los distintos tipos de microempresas existentes en nuestro país, dada la heterogeneidad de las mismas.

4.2.2. Los trabajadores familiares no remunerados (TFNR)

Estos trabajadores representan una proporción importante en las microempresas de Lima Sur, llegando al 11,4% del total de trabajadores, esto es, 20 039 personas, quienes se concentran en las microempresas de 2 a 4 trabajadores

Es importante analizar las características de este grupo de trabajadores para conocer porqué no son remunerados. Primero, se puede inferir que al concentrarse en las microempresas de 2 a 4 trabajadores, reflejan el carácter precario de la actividad que desarrollan, donde no existe barreras a la entrada, y con predominio de baja productividad en la producción.

Cuadro Nº 17
Lima Sur: Proporción de TFNR en el total de la PEA Ocupada de la microempresa, según Nº de trabajadores, 2006

Nº de trabajadores	Absolutos	Porcentaje	% TFNR
2	73,293	41.7	18.3
3	36,987	21.0	11.5
4	19,781	11.3	1.3
Total de 2 a 4	**130,061**	**74.0**	**13.8**
5	17,725	10.1	10.9
6	13,592	7.7	1.2
7	4,971	2.8	-
8	7,293	4.1	-
9	2,106	1.2	-
Total de 5 a 9	**45,687**	**26.0**	**4.6**
Total de 2 a 9	**175,749**	**100.0**	**11.4**

Fuente: Convenio MTPE-PROPOLI-Congregación Salesiana. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Lima Sur, 2006
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
La distribución de la PEA Ocupada corresponde a los criterios de clasificación propuestos en el presente artículo, la cual incorpora a los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) dentro de las unidades empresariales donde laboran. Asimismo, se considera como microempresario al trabajador independiente que emplea TFNR.

La característica más importante de este grupo de trabajadores es que el 71% de los TFNR son mujeres, siendo más de la mitad de ellas (54,8%) casadas o convivientes, y el 42% solteras. La relación con el jefe de hogar de estas mujeres TFNR es de 50%

como hijas y 41,6% como esposas. Además, son en su mayoría jóvenes, ya que el 75% se encuentran en el rango de 14 a 34 años de edad (40% de 14 a 24 y 35% de 25 a 34 años). Con respecto al nivel de educación de las mujeres TFNR, el 46% cuenta con primaria completa, el 40% con secundaria completa, y el 9% con superior (universitaria y no universitaria) completa. La actividad económica a la que se dedican mayormente es el comercio (63%), seguida de la industria (22%).

El resto de TFNR son hombres (29%), siendo la gran mayoría solteros (64%). En su hogar, mayormente cumplen el papel de hijos (58%), y hasta de jefes de hogar (32%). La mayoría son jóvenes de entre 14 a 24 años de edad (54%). Hay que notar el bajo nivel educativo de estos trabajadores quienes en su mayoría tienen primaria completa (60%), seguido del nivel secundario completo (31%) y un 6% con estudios superiores completos. El comercio y servicios son las actividades económicas en donde mayormente se ocupan (48% y 24% respectivamente), seguida de la industria (20%).

Muchos de estos trabajadores ven esta ocupación como una manera de insertarse en el mercado laboral, especialmente para los más jóvenes, tratando de ganar experiencia, conocimiento y capacidades para desempeñarse en el futuro, en una actividad remunerada, además que no encuentran un trabajo asalariado que les permita tener un ingreso.

5. Conclusiones

- En este documento se ha realizado un análisis de las microempresas, definiéndolas como unidades económicas conformadas de 2 a 9 trabajadores (asalariados o no), en la que se incluye al empleador (o dueño) así como al trabajador independiente que emplea TFNR, como a los TFNR dentro de las unidades empresariales donde laboran. Además, se ha tomado al "nivel de ingresos" por ventas como variable relevante para la clasificación de las mismas. Así, habrían tres tipos de microempresas: de sobrevivencia, de tipo medio o de promoción, y de desarrollo.

- En base a esta clasificación de microempresas, se realizó un ejercicio de aplicación en cinco distritos de Lima Sur, en base a la Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo del 2006. Los resultados mostraron la existencia de 52 111 microempresas, siendo en su mayoría de sobrevivencia (82,2%), seguidas de las de tipo medio (16,7%), y sólo el 1,1% de desarrollo. Además, la gran mayoría de microempresas estaban conformadas de 2 a 4 trabajadores (90,3%), y tenían ganancias netas mensuales por debajo de los S/. 2 000.

- Los ingresos de los trabajadores de las microempresas de Lima Sur se diferencian por categoría ocupacional como por el tamaño de microempresa, dado que los que trabajan en las microempresas de 5 a 9 trabajadores presentan mayores ingresos que los de 2 a 4 (en promedio). Además, los conductores (empleadores e independientes) son los que presentan los mayores promedios de ingresos a diferencia de los asalariados (empleados y obreros). En cuanto a los niveles de protección social (acceso a seguro de salud y pensiones) de los trabajadores, éstos se encuentran por debajo del 2% para los independientes y TFNR, y alrededor del 6,5% para los asalariados, lo que demuestra la desprotección en que laboran los trabajadores de las microempresas en Lima Sur. Además, hay que agregar que la gran mayoría trabaja más de 48 horas semanales, que es el nivel estipulado en la legislación

peruana. Estas características muestran la precariedad de los empleos en la gran mayoría de microempresas de Lima Sur.

- Estos resultados muestran la existencia de un grupo importante de microempresas que presentan los indicadores más pobres en su forma de operación (bajos niveles de ventas y ganancias) que no les permite reinvertir ni acceder a créditos, lo que se refleja rápidamente en las malas condiciones laborales de sus trabajadores (incluyendo a los dueños). Este grupo de microempresas se han llamado de sobrevivencia y son los típicos negocios familiares informales, creados por los miembros de la familia que buscan generar sus propios ingresos. Por otro lado, hay un pequeño grupo de microempresas que se encuentran en proceso de expansión y crecimiento, requiriendo colocar sus productos/servicios en otros mercados, por lo que requieren mayor inversión. Sin embargo, las propuestas de promoción y desarrollo de las microempresas, por lo general, no distinguen los distintos tipos de microempresas.

- La existencia de distintas formas de operatividad de microempresas hace necesaria la existencia de diferentes políticas hacia ellas. Las intervenciones hacia ellas debieran de incluir políticas sociales y políticas de desarrollo, pero diferenciadas según sus características y necesidades. Así también, sería preciso formular los objetivos y metas a alcanzar, por medio de ellas, en las distintas microempresas y así poder evaluar las políticas del gobierno, de forma de hacer un uso más eficiente y eficaz de los recursos, en beneficio de la sociedad en su conjunto.

6. Referencias

(1) Anzola, S. (2002). Administración de pequeñas empresas. México. McGraw Hill 2da edición, 368 pp.

(2) Apoyo Publicaciones (2006). Revista Semana Económica. 15 de Enero de 2006. Año XXI, Nº 1003. Lima, Perú.

(3) Astrachan, J; Klein, S; Smyrnios, P. (2002). The F-PEC Scale of Family Influence: A proposal for solving the family business definition problem.

(4) Calva-Mercado, A. (1998). La microempresa grande y la grande micro. Acus Consultores, SC. México.

(5) Carpintero, S. (1998). Los programas de apoyo a la microempresa en América Latina: el microcrédito como la gran esperanza del siglo XXI. Bilbao, Ediciones Deusto.

(6) Diario El Comercio. (2007). Suplemento Mi Negocio. 22 de abril de 2007.

(7) Dyer, G. (1986). Cultural change in family firms and managing business and family transitions. San Francisco, Jossey Bass.

(8) Fernández-Baca, J. (2006). Organización Industrial. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP). Lima, Perú.

(9) FOCUS (2001). Desempeño económico y viabilidad de la microempresa en Chile. FOCUS Estudios y Consultorías. Santiago de Chile.

(10) Franco, P. (1997). Perfil de los empresarios peruanos. En Revista Punto de equilibrio Nº 48, abril-junio de 1997. Perú.

(11) Gaitán, A; Castro, J. (2001). Superintendencia de sociedades: sociedades de familia en Colombia.

(12) Gallo, M; Cappuyns, K. (1997). Consejos de administración en empresas familiares: características de composición y funcionamiento. Niveles de utilidad. Documento de investigación, IESE.

(13) Gómez-Betancourt, G. (2006). ¿Son iguales todas las empresas familiares?: Caminos por recorrer. Grupo Editorial Norma. Colombia.

(14) INEI (2000). Determinantes del empleo adecuado en las micro y pequeñas empresas en el Perú 1995-1998. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Perú.

(15) INEI (2005). Encuesta Nacional de Hogares. Condiciones de vida y pobreza. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Perú.

(16) Messina, G. (2002). Modelos de formación en las microempresas: en busca de una tipología. CINTEFOR.

(17) Mideplan (1998). Caracterización de las microempresas. División de Planificación, Estudios e Inversión. Ministerio de Planificación. Chile.

(18) MTPE (1999). El potencial de las pequeñas y microempresas en la generación de empleo. Boletín de Economía Laboral (BEL) Nº 11, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Perú.

(19) MTPE (2001). Perfil de la PEA Ocupada en la pequeña y microempresa. Boletín de Economía Laboral (BEL) Nº 20, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Perú.

(20) MTPE (2005). Elaboración de estadísticas de la micro y pequeña empresa. Dirección Nacional de la Micro y Pequeña empresa, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Swiss Contact. Mesa de Concertación PYME Perú.

(21) MTPE (2005). Características de la PEA Ocupada en la micro y pequeña empresa en Lima Metropolitana. Boletín de Economía Laboral (BEL) Nº 31, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Perú.

(22) MTPE-OIT (2006). Plan Nacional de Promoción y Formalización para la Competitividad y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa 2005-2009. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (CODEMYPE). Perú.

(23) OIT/PROMICRO (2002). La micro y pequeña empresa en América Central: Realidad, mitos y retos. Editores: Arroyo, J. y Nebelung, M. GTZ/PROMOCAP, OIT/PROMICRO. Costa Rica.

(24) OIT (2003). Decent employment through small enterprises: A progress report on SEED activities. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

(25) OIT (2003). Décimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, 24 de noviembre al 03 de diciembre de 2003. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

(26) OIT (2006). Panorama Laboral 2006. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo (OIT). Perú.

(27) Revista Alta Dirección (1999). Empresa, sociedad, personas: en busca del compromiso. Año XXXV, Nº 208. Noviembre-Diciembre 1999. Barcelona, España.

(28) Revista Alta Dirección (1998). Futuro de la empresa familiar. Año XXXIII, Nº 202. Noviembre-Diciembre 1998. Barcelona, España.

(29) Rivero, F; Avila, M; Quintana, L. (2001). La promoción integral de la microempresa: Guía de mercadeo para las organizaciones promotoras. Madrid, España. Editorial Popular.

(30) Romero, R. (1997). Marketing. Editora Palmir E.I.R.L.

(31) Ruiz, C. (2004). Dimensión territorial del desarrollo económico de México. México, UNAM, Facultad de Economía.

(32) Schumpeter, J. (1978). Teoría del desenvolvimiento económico. Quinta reimpresión, Fondo de Cultura Económica. México

(33) Trejos, J. (1999). El Mercado Laboral No Agrícola en Costa Rica en los noventa: estado de la microempresa. PROMICRO/OIT, PRONAMYPE. Costa Rica.

(34) Trejos, J. (2000). La Microempresa en Nicaragua en la década de los noventa. PROMICRO/OIT

(35) Trejos, J. (1999). La Microempresa en Panamá, características y evolución durante los años 90. PROMICRO/OIT; FUNDES, Dirección General de pequeña empresa; SIAL. San José, Costa Rica.

(36) Trejos, J. (2003). La Microempresa en el Perú a inicios del siglo XXI: Magnitud, importancia y características. IPES-Promoción del desarrollo sostenible. Lima, Perú.

(37) Trujillo, J; Astuquipán, C. (1998). Revista Business. Negocios en el Perú. Año V. Nº 50. Perú.

(38) Valdivia, N. (2003). El heterogéneo mundo de la pequeña y microempresa en el Perú. Revista Gerencia, Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Lima, Perú.

(39) Zevallos, E. (2000). Empresa media, una nueva clasificación. Revista Comercio Exterior. Fundación para el Desarrollo Sostenible en México.

Anexo

FICHA TÉCNICA

ENCUESTA DE HOGARES

ESPECIALIZADA EN NIVELES DE EMPLEO
2006

1. OBJETIVO

- Obtener información sobre la estructura y tendencias de cambio de la fuerza laboral a través de indicadores socioeconómicos referentes a: niveles de empleo e ingresos, grupos y categorías ocupacionales, trabajo habitual, migración, calificación para el trabajo, u otros, referentes a la disponibilidad y utilización de los recursos humanos en el país.

2. COBERTURA

La encuesta se realizó en los distritos de Lima Sur: Lurín, Pachacámac, San Juan de Miraflores, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo.

3. PERÍODO DE EJECUCIÓN

La encuesta se realizó durante los meses de noviembre y diciembre de 2006.

4. PERÍODO DE REFERENCIA

Los períodos de referencia para las variables a investigar son los siguientes:

Características de los miembros del hogar:
- El día de la entrevista.
- Residencia habitual: últimos 30 días.
- Actividad: Semana pasada.

Empleo e ingresos:
- Condición de actividad: Semana pasada
- Ocupados y desocupados: Semana pasada
- Total horas: Semana pasada
- Otro trabajo para obtener ingresos:
  - Semana pasada.

- Ingreso por trabajo:
  - Ordinarios: Diario, semanal, quincena o mes anterior
  - En especie: últimos 12 meses.
  - Extraordinarios por trabajo dependiente: últimos 12 meses.

- Trabajo anterior, para los desocupados e inactivos:
  - Último trabajo realizado.

- Trabajo habitual para los ocupados, desocupados e inactivos:
  - Últimos 12 meses.

- Ingreso por transferencias corrientes:
  - Últimos 6 meses.

- Ingreso por rentas de la propiedad:
  - Últimos 12 meses.

- Otros ingresos extraordinarios:
  - Últimos 12 meses.

- Educación y calificación para el trabajo:
  - Día de la entrevista

- Seguridad Social:
  - Día de la entrevista

- Migración:
  - Día de la entrevista

5. POBLACIÓN OBJETIVO

Comprende las viviendas particulares y sus ocupantes de los distritos en estudio.

6. DISEÑO DE LA MUESTRA

Marco Muestral:
El Marco Muestral para la selección de viviendas está basado en la información del Censo de Población y Vivienda de 2005.

Tipo de Muestreo:
La muestra es probabilística, bietápica e independiente en cada dominio de estudio. En la primera etapa, la selección es sistemática con probabilidad proporcional al tamaño (PPT) de viviendas. En la segunda etapa (selección de segmentos compactos), en cada conglomerado seleccionado, se elige una muestra compacta de 5 viviendas.

Tamaño de la muestra:
El total de la muestra para el año 2006 está conformada por 2,500 viviendas particulares.

Niveles de Inferencia:
La Encuesta tiene inferencia distrital y comprende los distritos de Lurín, Pachacámac, San Juan de Miraflores, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo.

7. UNIDAD DE INVESTIGACION

La persona

8. PERIODICIDAD

Anual

9. INFORMANTES

Personas de 14 años y más, residentes habituales.

10. NUMERO DE PREGUNTAS: 105 preguntas

11. TEMAS INVESTIGADOS

1. **Características de los miembros del hogar**
   - Identificación de los miembros del hogar
   - Relación de parentesco con el jefe del hogar

- Número de núcleo familiar
- Relación de parentesco con el jefe del núcleo familiar
- Residente habitual
- Sexo
- Edad
- Años o grado de estudios y nivel alcanzado
- Asistencia escolar
- Estado civil o conyugal
- Condición de actividad de 14 años y más
- Persona con algún impedimento físico

2. Empleo e ingresos (Para personas de 14 años y más de edad)

2.1 Condición de actividad

- Tenencia de trabajo
- Tenencia de algún empleo fijo o negocio propio al que próximamente volverá
- Actividad realizada al menos una hora para obtener ingresos en dinero o especie.

2.2 Ocupados

Ocupación principal

- Ocupación
- Tareas realizadas en su ocupación
- Rama de actividad
- Donde desempeñó su ocupación
- Categoría de su ocupación
- Tenencia de trabajador familiar no remunerado
- Tenencia de trabajador remunerados
- Medios con los que lleva las cuentas de su negocio o actividad
- Tipo de registro de su negocio o actividad
- Local donde realiza su negocio o actividad
- Tipo de entidad en la que trabajó
- Tipo de contrato de trabajo en la ocupación
- Registrado en planilla o recibe boleta de pago
- Tipo de pago o ingreso
- Tamaño del establecimiento
- Total de horas trabajadas
- Tiempo de trabajo en la ocupación principal
- Tiempo sin trabajar antes de la ocupación principal actual

Sindicalización

- Tipo de organización sindical que existe en su centro de trabajo
- Está afiliado al sindicato
- Su remuneración y condiciones de trabajo se regulan por negociación colectiva

Trabajo a domicilio

- Número de clientes
- Principales clientes
- Especificaciones técnicas del bien a producir o del servicio

Ocupación secundaria

- Tenencia de ocupación secundaria
- Alguna otra actividad realizada al menos una hora para obtener ingresos en dinero o en especie
- Rama de actividad
- Categoría de ocupación

- Total de horas trabajadas

Total horas

- Total horas trabajadas en la actividad principal y secundaria
- Horas trabajadas normalmente
- Motivos por lo que no trabajó el número normal de horas
- Deseo de trabajar más horas de lo normal
- Disponibilidad para trabajar más horas
- Horas adicionales que hubiera trabajado la semana pasada

2.3 Desocupados

- Búsqueda de trabajo
- Actividades que realizó la semana pasada
- Deseo de trabajar
- Disponibilidad para trabajar
- Razón por la que no buscó trabajo
- Actividades que realizó para conseguir trabajo
- Tiempo de búsqueda de trabajo

2.4 Trabajo anterior (sólo para desocupados e inactivos)

- Trabajó o no anteriormente
- Ocupación principal que desempeñó
- Rama de actividad
- Categoría de ocupación
- Tipo de entidad en la que trabajó
- Tamaño del establecimiento

2.5 Trabajo habitual en los últimos 12 meses (para todas las personas de 14 años y más de edad)

- Trabajó por lo menos 1 día en el mes
- Trabajó más de 15 días en el mes
- Número de días que trabajo en el mes
- Número de trabajo de la actividad principal mes por mes para el periodo de los últimos 12 meses
- Rama de actividad de su ocupación principal en el mes
- Categoría de su ocupación principal en el mes
- Búsqueda y disponibilidad para trabajar en el mes
- Número de días que buscó trabajo en el mes

2.6 Ingresos del hogar

A. Ingresos por trabajo

a.1 Ocupación principal

Por trabajo dependiente

- Ingreso monetario
  - . Frecuencia de obtención de ingreso
  - . Ingreso total, según la frecuencia con que recibe (diario, semanal, quincena o mes anterior)
  - . Descuento de ley
  - . Otros descuentos
  - . Ingreso líquido
  - . Trabajó horas extras la semana pasada
  - . Pago recibido por esas horas extras

- Pago en especie
  - . Valor estimado
  - . Frecuencia y valor estimado con que recibe

Por trabajo independiente

- Ingreso monetario / especie
  . Ganancia neta
  . Frecuencia de obtención del ingreso
  . Ingreso total
  . Gastos en materiales, mercadería y otros gastos
  . Ganancia neta

- Autoconsumo o autosuministro
  . Utilización de bienes producidos y/o adquiridos con fines comerciales
  . Valor estimado de los productos utilizados por autoconsumo o autosuministro.

a.2 Ocupación secundaria

Tipo de pago o ingreso de su ocupación secundaria

Por trabajo dependiente

- Ingreso monetario
  . Ingreso total
  . Descuento de ley
  . Otros descuentos
  . Ingreso líquido

- Ingreso en especie
  . Frecuencia y valor estimado con que recibe

Por trabajo independiente

- Ingreso monetario / especie
  . Ganancia neta

- Autoconsumo o autosuministro
  . Utilización de bienes producidos y/o adquiridos con fines comerciales
  . Valor estimado de los productos utilizados por autoconsumo o autosuministro

a.3 Ingresos extraordinarios por trabajo dependiente (Ocupación principal y secundaria)

Ingreso por:
Gratificaciones
Bonificaciones
Participación de utilidades
Compensación por tiempo de servicio
Reintegros, etc.
(excluye al empleador o patrono, al trabajador independiente y al familiar no remunerado)

B. Ingresos por transferencias corrientes (últimos 6 meses)

Frecuencia con que los recibe
Monto recibido por vez (del país o extranjero)

C. Ingresos por rentas de la propiedad (últimos 12 meses)

Frecuencia con que los recibe
Monto recibido

D. Ingresos extraordinarios (últimos 12 meses)

Monto recibido

3. Educación y calificación para el trabajo

- Centro de enseñanza de educación que asiste actualmente
- Ultimo año o grado de estudios y nivel que aprobó
- Profesión o carrera técnica que estudia o ha estudiado
- Donde estudia o ha estudiado
- Nombre del centro de estudios
- Estudios de post-grado
- Curso o programa de capacitación que actualmente lleva o ha llevado
- Nombre del curso o programa de capacitación (el de mayor duración)
- Centro donde sigue (siguió) el curso o programa de capacitación
- Año en que realizó el curso o programa de capacitación
- Duración del curso o programa
- Gasto realizado en cursos de capacitación
- Aprendió algún oficio a través de la experiencia en alguna empresa o taller (capacitación no formal)
- Nombre del oficio aprendido
- Persona o institución que le enseñó

4. Seguridad social

- Sistema de prestaciones de salud al cual está afiliado actualmente
- Persona o institución que aporta o paga las cuotas por afiliación
- Sistema de pensiones al cual esta afiliado

5. Migración

- Lugar de nacimiento
- Vivió en otro lugar (país)
- Lugar donde vivió antes del actual
- Ultimo lugar donde vivió era un centro urbano o rural
- Desde cuándo vive en el lugar actual
- Fecha de nacimiento
- Distrito en el cual desarrolla su ocupación principal
- Tiempo de desplazamiento hacia el centro de trabajo

6. Perspectivas de Desarrollo Profesional

- Carrera técnica y profesiones estudiadas o las que le gustaría estudiar.
- Nombre del centro de estudios, distrito donde se ubica

12. RESULTADOS

- Tabulados
- Base de Datos
- Publicaciones:
  - Boletín Socio Económico Laboral del OSEL Lima Sur - Publicación trimestral.
  - Indicadores Laborales (Tríptico) - Publicación trimestral.
  - Página Web del OSEL Lima Sur.