

PERÚ: SECTOR INFORMAL Y SU CAPITAL HUMANO

Autora: Arbaiza, Lydia PhD c

Institución: Universidad ESAN

Dirección: Jahnstrasse 16 A, 56179 Vallendar. Germany

Teléfono: 00 49 261 6509 362

Fax: 00 49 261 6509 509

Email: larbaiza@whu.edu; larbaiza@esan.edu.pe

PERÚ: SECTOR INFORMAL Y SU CAPITAL HUMANO

INTRODUCCIÓN

Para cumplir adecuadamente con el propósito de la investigación, ésta ha sido estructurada de la siguiente manera:

Primero se realiza una breve introducción sobre el origen del término informalidad.

Posteriormente, se analizan las posibles causas del surgimiento del sector informal de la economía en el Perú, desde el punto de vista de los diversos enfoques teóricos existentes.

Luego, se toca el tema de la situación actual de la economía informal en el Perú y se trata de describir sus efectos en la economía global mediante el estudio de su importancia en la creación de valor agregado y en la generación de empleo; y por medio de un análisis detallado de la situación de la fuerza laboral utilizada por ella.

Seguidamente, se discuten las políticas e instrumentos utilizados para combatir al sector informal de la economía en el Perú. También se realiza un análisis sobre los resultados alcanzados hasta el momento.

Finalmente, se plantean propuestas y recomendaciones de política alternativas que contribuyan a la reducción y posterior eliminación de la economía informal en el Perú, mediante la integración económica de ésta al sector “moderno” de la economía.

La Informalidad. La Microempresa

La idea de un sector informal en la economía fue sugerida inicialmente en 1969, en un informe de la misión de la OIT¹ en Kenya. Éste se caracterizaba por su facilidad de entrada, propiedad familiar de los recursos, pequeña escala de operación, trabajo intensivo y tecnología adaptada, destrezas adquiridas fuera del sistema escolar y la existencia de mercados competitivos y no regulados. Esta definición es planteada por la corriente OIT-PREALC².

Originalmente, la informalidad hablaba sólo de la situación de un sector de trabajadores; de sus problemas de empleo, salario, acceso al mercado de bienes; de sus actividades para sobrevivir en esas condiciones y de sus posibilidades de mejora. Pero actualmente predomina la idea de que el sector informal de la economía es constituido en su totalidad por el conjunto de actividades empresariales que se practican fuera de la normatividad institucionalizada del Estado³. Es decir, que la “informalidad” no es una característica de la situación de un sector del trabajo dentro del capitalismo, sino de un sector del capital⁴.

Aun cuando los conceptos de microempresa e informalidad no implican necesariamente la misma realidad (no todas las microempresas son informales) son dos categorías que se entrelazan. Las microempresas representan un terreno fértil para el desarrollo de la informalidad, debido a que como son poco visibles pueden prestarse más fácilmente a la contratación ocasional y a la no declaración de ingresos; y además, pueden convertirse rápidamente en empresas subterráneas. Asimismo, aunque se encuentren debidamente registradas, sus prácticas caen muchas veces dentro de la informalidad⁵.

La informalidad, como fenómeno más amplio que la microempresa, no es una característica exclusiva de los países subdesarrollados. Sin embargo, en éstos se presenta con mayor fuerza y el crecimiento económico no ha tenido como efecto su contracción⁶.

La microempresa juega un rol clave en la creación de empleo, tanto en los países subdesarrollados, como en algunos desarrollados. Por ejemplo, el 93% de las empresas de España tiene menos de diez trabajadores y ocupan el 78% de la fuerza de trabajo. Sin embargo, hay una diferencia importante: la productividad.

¹ Organización Internacional del Trabajo.

² Programa Regional de Educación para América Latina y el Caribe.

³ Gherzi, Enrique. Las otras caras de la sociedad informal: una visión multidisciplinaria, 1991.

⁴ Quijano, Aníbal. La economía popular y sus caminos en América Latina, 1998.

⁵ Gamero, Julio y Humala, Ulises. Empleo y microempresa en Lima Metropolitana, entre el desempleo y la sobrevivencia, 2002.

⁶ Ibidem

Dado que una de las formas de manifestación de la informalidad es la microempresa, los empleos generados por ella se caracterizan por ser: puestos con condiciones de trabajo precarias, de poca productividad y con salarios bajos⁷.

Gamero (2002), identifica dos enfoques que tratan de explicar el origen del sector informal:

a) El enfoque del excedente de la mano de obra. El origen del sector informal urbano se asocia al surgimiento de un excedente de mano de obra, por la incapacidad del sector moderno para absorber la oferta laboral disponible en los centros urbanos. El excedente no es sólo producto del crecimiento demográfico, sino sobretodo resultado de la migración del campo a la ciudad, dadas las expectativas de mayores salarios. Es la diferencia entre el total de la mano de obra urbana disponible y la cantidad incorporada al sector moderno. Quedan dos opciones para ellos: el desempleo o la informalidad.

b) El enfoque de la rigidez institucional. Para algunas microempresas la inserción en la informalidad responde a la decisión de mantenerse al margen de la regulación estatal, debido principalmente a ciertas rigideces institucionales que elevan los costos y reducen la rentabilidad.

Las fallas de la estructura administrativa, ocasionadas por la complejidad e ineficiencia del aparato burocrático, determinan un tiempo demasiado largo para registrar una unidad productiva o para declarar los resultados de su actividad⁸.

Así, dicha estructura constituye una “barrera de entrada” a la formalidad; y en la medida que la relación con el Estado se traduce en elevados costos para la empresa, ésta termina por abandonar los intentos de formalización⁹.

Por otro lado, la intervención del Estado creó en ciertos períodos, algunas rigideces en la relación empresa-trabajador, como la ley de estabilidad laboral y de salarios mínimos, que también desalentaron la formalización. El encarecimiento de la mano de obra y las rigideces del mercado laboral determinaron que las propias empresas formales promuevan la informalidad, mediante sistemas “informales” de contratación¹⁰.

Dentro de este enfoque, las empresas al margen de la legalidad o fuera del control del Estado son tipificadas como evasoras, y en esta situación estaría el sector informal. Dada esta dualidad, lo que se considera como informal son en principio las actividades realizadas ilegalmente¹¹.

⁷ Gamero, Julio y Humala, Ulises. Empleo y microempresa en Lima Metropolitana, entre el desempleo y la sobrevivencia, 2002.

⁸ Gherzi, Enrique. La economía informal, en Perú Económico, 2003 (Enero).

⁹ De Soto, Hernando. El misterio del capital: ¿Por qué el capitalismo triunfa en occidente y fracasa en el resto del mundo?, 2000

¹⁰ Gamero, Julio y Humala, Ulises. Empleo y microempresa en Lima Metropolitana, entre el desempleo y la sobrevivencia, 2002.

¹¹ Ibídem

Las PYME¹² : Situación actual y efectos en la economía peruana: Importancia económica

De acuerdo a una investigación realizada por el BCR a mediados de los noventa, en Lima Metropolitana existían 775,259 unidades económicas con menos de 50 personas ocupadas. Asimismo contaban en total con 1'330,917 personas trabajando en ellas. El tamaño promedio para este universo es de 1,72 personas ocupadas por empresa. También se encontró que las microempresas están muy concentradas en unas cuantas actividades principales; esto es especialmente notorio en los servicios, en dónde sólo dos actividades (restaurantes y talleres de reparaciones) abarcan el 77% del empleo sectorial. También en el caso del sector industrial, tres ramas (confecciones, maderas y metalmecánica) llegan a absorber el 68% del total.

Así, el sector PYME en Lima está poblado de comercios, restaurantes, talleres de reparación, microbuses y taxis, actividades de construcción, confección de prendas de vestir, muebles de madera y metalmecánica¹³.

A partir del censo económico nacional realizado por el INEI en 1995 se encontró que el 95.8% de todas las empresas censadas eran microempresas, con menos de 10 personas ocupadas; 2.13% pequeñas empresas, con entre 11 y 20 personas ocupadas; y 2.12% medianas y grandes empresas. Es decir, 97.9% de las empresas en el Perú son microempresas o pequeñas empresas.

Respecto a su distribución geográfica, las empresas del sector repiten el patrón centralista de la población peruana. En Lima se concentra 36% del total de empresas, algo más que la participación de la población (28.9%). El resto de departamentos sigue un orden similar a la concentración poblacional de sus principales ciudades, lo cual revela que las PYME están muy asociadas al crecimiento y tamaño de las ciudades¹⁴.

La participación del sector PYME en el producto varía de manera considerable en cada segmento de la economía. Así, las participaciones de las PYME en los sectores pesca, manufactura, construcción y servicios fluctúan entre 30% y 40%, lo que revela una contribución importante. Ésta se manifiesta a su vez, a través de la pesca artesanal; por el desarrollo de la autoconstrucción de viviendas por parte de las personas que habitan en urbanizaciones populares; y por el comercio, que es una de las actividades principales¹⁵.

¹² Pequeñas y microempresas.

¹³ Villarán, Fernando. Pequeña empresa. La ventana que se cierra, en El Perú en los albores del siglo XXI, 1998.

¹⁴ Ibídem

¹⁵ Ibídem

Características de los integrantes del sector microempresarial

Alrededor del 60% de la PEA ocupada en la microempresa es migrante. Por otro lado, para el período 1986-fines de los noventa se observa que la edad promedio de los trabajadores del sector aumenta en los diferentes tamaños de microempresa¹⁶. Esta alza, según Gamero (2002), se debe a que el sector PYME estaría absorbiendo la mano de obra adulta, rechazada por las otras categorías empresariales. También se podría pensar que como muchos de los puestos de trabajo en la microempresa son autogenerados, la permanencia en los mismos tiende a ser mayor.

La cantidad de trabajadores de la microempresa en Lima Metropolitana se ha casi duplicado entre 1987 y fines de la década del noventa, mientras que disminuye la cantidad de trabajadores de las otras estructuras empresariales. Al interior de la microempresa, la categoría de autoempleo mantiene una participación importante. Así en 1986 el autoempleo equivalía a 1/3 del empleo del sector moderno, mientras que para fines de la década del noventa tal equivalencia era de 2/3¹⁷.

Por otro lado, la participación relativa de la PEA ocupada en la microempresa aumenta vertiginosamente, pasando de 48% en 1987 a cerca de 60% a fines de los noventa. Si se considera a la microempresa sólo como aquella entidad con entre 2 y 9 trabajadores, se constata igualmente que ella constituyó la principal fuente de generación de empleos en el período mencionado, con una participación de cerca del 60%.

De otro lado, la importancia de las microempresas más grandes (entre 5 y 9 trabajadores) en la generación de empleo (el cual es principalmente del tipo asalariado) ha disminuido: en 1986 representaban el 47% del total de empleos del sector microempresarial, mientras que a fines de los noventa sólo aportaban el 34%. Si a esta situación, se la relaciona con la disminución de la participación del llamado sector moderno de la economía, se tendría un panorama de debilitamiento de las relaciones asalariadas en la economía¹⁸.

¹⁶ Gamero, Julio y Humala, Ulises. Empleo y microempresa en Lima Metropolitana, entre el desempleo y la sobrevivencia, 2002.

¹⁷ Ibídem

¹⁸ Ibídem

Problemas actuales de las PYME. El sector PYME y sus recursos humanos

Su desarrollo se encuentra limitado por su baja productividad y acceso restringido a los mercados, lo que causa que su existencia sea corta, sus posibilidades de desarrollo limitadas (sólo alrededor del 40% de ellas pueden ser consideradas viables) y que el empleo que generan sea de baja calidad. Lolas¹⁹ (2001) sintetiza sus principales problemas así: Deficiente calidad de procesos y productos: su cultura de calidad y servicio al cliente es incipiente, especialmente si se toma en cuenta sus bajos niveles de ingresos y la volatilidad de sus ventas; Operación en mercados pequeños y en contracción: en mercados reducidos, la competencia es voraz, lo cual reduce las posibilidades de supervivencia y no incentiva la inversión; La competencia desleal: las PYME manufactureras enfrentan la competencia desleal del contrabando y la subvaluación de importaciones, lo cual reduce su rentabilidad e incentiva la informalidad; Restricciones de acceso al mercado: muchas PYME no conocen las oportunidades comerciales existentes en el mercado. Asimismo, la baja productividad y la pobre calidad de algunos de sus productos reducen el acceso a nuevas fuentes de ingresos; La informalidad: reduce la capacidad de organización y asociación, además de desincentivar el paso hacia la elaboración de productos de mayor valor agregado; y la falta de financiamiento: en su etapa de formación, las PYME suelen financiarse con recursos propios.

Se puede empezar mencionando que la demanda de trabajo en el sector informal (enfocándonos en su componente PYME) se centra básicamente en el estamento de los operarios²⁰, que constituye alrededor del 75% del personal que labora en dicho sector (incluyendo como trabajadores activos a los propios empresarios). Así, la mayoría del sector PYME casi no demanda directivos (los dueños asumen ese rol), tampoco profesionales (excluyendo a los contadores y abogados que usualmente son contratados como servicios externos), ni técnicos (salvo quienes reparan máquinas que también son contratados externamente)²¹.

Lógicamente esto no implica que las PYME no necesiten de estos sectores del mercado laboral; al contrario, siguiendo a Villarán (2001) su estancamiento y dificultades para progresar se explican en buena parte por la debilidad que le da trabajar con recursos humanos tan poco calificados.

¹⁹ Lolas, José. Trabajo: creando empleo en el Perú, 2001

²⁰ Aquellos trabajadores que realizan funciones básicas, simples, repetitivas y rápidas de aprender, tales como vendedores en bodegas y tiendas, costureros en la industria de confección, mozos en restaurantes, albañiles en el sector construcción, encargados de la limpieza, entre otros.

²¹ Villarán, Fernando. Participación de las empresas en la formación de recursos humanos, 2001.

Por otro lado, respecto a los métodos de selección de personal, muchas veces prevalece el criterio del parentesco o del “paisanaje” a la hora de decidir a quienes contratar. También pesan las recomendaciones de buen desempeño en trabajos anteriores. En lo referente al género, todavía se tiende más a contratar trabajadores hombres que trabajadoras mujeres, aunque la inserción de éstas al sector informal ha sido muy grande en los últimos años, existiendo especial demanda por ellas sobretodo en los talleres de confección textil.

En realidad, casi no existen requisitos “académicos” o “técnicos” a la hora de seleccionar personal (ésta es una de las principales brechas con las políticas de recursos humanos seguidas por las empresas grandes y medianas); más bien entre muchos pequeños y microempresarios existe la percepción negativa de que los profesionales y técnicos con educación superior “no saben nada”, porque no están “empapados” del mundo y las condiciones en que ellos trabajan. Se cree que lo único que hacen es “generar problemas” y que por tanto es mejor no relacionarse con ellos²².

En lo referente a la capacitación, como ya se mencionó, la mayoría de trabajadores del sector PYME casi no cuenta con capacitación técnica o profesional alguna (buena parte de ellos lo máximo que ha logrado es terminar la educación secundaria), por lo que usualmente suelen aprender sobre la marcha todo lo referente a la labor que van a desarrollar, lo cual a su vez implica ciertos costos de entrenamiento (básicamente en términos de productividad) para las microempresas, que muchas veces no llegan a beneficiarse mucho del mismo, dado el carácter temporal del empleo.

Con respecto al tipo de contrato laboral entre las microempresas y los trabajadores, se observa que son muy pocos los de carácter permanente y estable, y que más bien los que prevalecen son los contratos temporales (orales) y “a destajo”, condicionados por la estacionalidad de la demanda. Esta ha sido la constante durante los últimos quince años. Dada la coyuntura económica que prevalece en el Perú, resulta muy complicado para la mayor parte del sector PYME desarrollar políticas de cierta estabilidad laboral a fin motivar a su personal y mejorar en algo su pobre productividad.

En cuanto a los beneficios sociales, se tiene que son muy pocos los trabajadores que acceden a ellos, ya que esto implicaría elevar ostensiblemente los costos laborales de las empresas. Generalmente los únicos que acceden a éstos son los parientes de los dueños de las pequeñas y microempresas que trabajan en ellas; pero muchas veces ni siquiera ellos pueden gozar de dichos beneficios.

²² Villarán, Fernando. Participación de las empresas en la formación de recursos humanos, 2001.

Por otro lado, debido justamente a las condiciones de informalidad en que se desarrolla el trabajo en la gran mayoría del sector PYME, sus trabajadores carecen de organizaciones gremiales que les permitan negociar con sus empleadores un pliego de reclamos sobre sus condiciones de trabajo y salariales.

Las condiciones de trabajo son, en general, de naturaleza precaria. Los lugares donde se llevan a cabo las labores (calles, talleres ubicados en las propias casas, etc.) no son los más adecuados y en muchos casos no cumplen con las medidas mínimas de seguridad e higiene exigidas por la ley. Tampoco existen botiquines de primeros auxilios que permitan solucionar cualquier caso de emergencia que se pueda presentar, especialmente en los talleres donde se trabaja con máquinas. Todo esto, como es obvio, juega en contra de la motivación del trabajador y deja en claro que, este tema, que forma parte importante del manejo de recursos humanos, les interesa poco o nada a los empresarios y gerentes del sector PYME.

Otro de los temas que no favorece a la motivación del personal es la excesivamente extensa jornada laboral (la cual muchas veces alcanza las 56 horas semanales), que implica muchas horas de trabajo extra mal remunerado (sin cumplir ninguna de las disposiciones legales al respecto) y atenta, por tanto, contra la calidad de vida de los trabajadores. Respecto al nivel de remuneraciones, éstas generalmente no superan los S/.500 mensuales. Por otro lado, como resulta evidente, los trabajadores no tienen derecho alguno al goce del período de vacaciones anuales establecido por ley.

Este inadecuado manejo del tema de los recursos humanos en el sector informal de la economía no debería generar sorpresa si se toma en cuenta que quienes son dueños y gerentes de las pequeñas y microempresas, aun cuando en general demuestran habilidad para el manejo de sus negocios, poseen escasos conocimientos gerenciales (dada su limitada formación académica) por lo que los problemas que deben afrontar muchas veces sobrepasan su capacidad de manejo eficiente²³. Asimismo, carecen de una visión global de sus negocios.

Finalmente es importante mencionar que son muy pocas las empresas que han adoptado una cultura de calidad para sus productos, servicios y procesos (básicamente algunas de las que forman parte del complejo de Gamarra). La mayoría de ellas se enfoca más en la cantidad producida que en la calidad. Lógicamente esto guarda correspondencia con los precios bajos a los que ofrecen sus productos. Sin embargo, en varias de las empresas del complejo de Gamarra sí está presente en cierto grado la innovación en el diseño y la confección de prendas de vestir.

²³ Villarán, Fernando. Participación de las empresas en la formación de recursos humanos, 2001

Política e instrumentos usados contra la informalidad

Los mecanismos generalmente utilizados para tratar de eliminar la informalidad en la economía son los siguientes: (1) enfatizar en el apoyo crediticio, en especial en las microfinanzas, la capacitación, la información y la asesoría (OIT); (2) priorizar la simplificación administrativa, la reforma del Estado y la titulación de la propiedad (Hernando de Soto); y (3) focalizar el trabajo en los conglomerados e impulsar la asociación y subcontratación entre empresas (Piore).

De las herramientas de política mencionadas, es en la primera donde el Perú ha alcanzado cierto grado de desarrollo relativo. A pesar de la complejidad de dicho sistema de promoción y de que requiere de la participación de diversas instituciones, el Perú está relativamente avanzado en lo que se refiere a la provisión de servicios financieros para las PYME. Sin embargo, se necesita expandir el sistema y obtener más recursos para hacerlo, ya que, la cobertura, dado el gran tamaño del sector, es todavía muy reducida; ésta llega sólo a cerca del 10% del universo empresarial²⁴.

En lo que respecta a los servicios no financieros, el avance es menor²⁵. Estos servicios incluyen la capacitación, asesoría, información, comercialización y la realización de estudios de mercado que contribuyan con las PYME.

La estrategia de intervención implica el desarrollo de los mercados en los que actúan las PYME, creando instituciones intermediarias autosostenibles, capaces de seguir dando el servicio más allá de los recursos del Estado y la cooperación internacional²⁶.

Por otro lado, PROMPYME, entidad estatal de fomento, ha logrado canalizar compras del Estado hacia cientos de PYME. Sin embargo, la informalidad ha crecido: de ser el 58% de la PEA (en Lima Metropolitana) en 1990 pasó a ser el 64% de la misma en el 2001, y se ha mantenido hasta hoy alrededor de ese nivel.

Si bien el Gobierno peruano debe seguir apoyando a las PYME a través de estos y otros instrumentos de política, la evidencia empírica muestra que estos no son suficientes. Se deben tomar decisiones radicales, pero ¿cómo integrar a la formalidad a la mayoría de la población peruana en un plazo relativamente corto? Aún cuando no se debe abandonar el esfuerzo de tratar de bajar las exigencias de la formalidad vigente, es claro que este camino ha resultado poco eficaz en los últimos años²⁷. Ante esto, aparece como necesaria una nueva propuesta.

²⁴ Villarán, Fernando. Pequeña empresa. La ventana que se cierra, en *El Perú en los albores del siglo XXI*, 1998.

²⁵ Villarán, Fernando. Acabemos de una vez con la informalidad, en *Análisis laboral*, 2002.

²⁶ *Ibídem*

²⁷ *Ibídem*

Propuestas y recomendaciones de política alternativas

Una vía mediante la cual las empresas del sector informal de la economía pueden “formalizarse”, en todo el sentido de la palabra, es a través de la integración económica con las empresas que forman parte del sector “moderno” o “formal” de la economía.

Pero para hacer posible esta integración es necesario que primero dichas empresas formen parte de una “nueva” legalidad formal propuesta por Villarán²⁸. Esto implica el diseño de un régimen legal especial y temporal (de cinco a diez años) para las PYME. En vez de que ellas se adecuen a una legalidad lejana y difícil de modificar, la intención es crear una legalidad cercana a su realidad, que es la de la mayoría de la fuerza laboral; un conjunto de normas y exigencias que permitan formalizarlas en el corto plazo²⁹. Esta “nueva legalidad” creada tendría cinco áreas definidas³⁰: Simplificación de trámites y exigencias: tanto el Estado como las municipalidades deberán crear sistemas de registro y supervisión sencillos y especiales para este sector; seguridad social: implica brindar protección en servicios de salud, accidentes y un esquema previsional, tanto para los trabajadores como para los empresarios y sus familias; régimen laboral: un conjunto de derechos laborales de los trabajadores que combinen la necesaria protección a los mismos con las posibilidades reales de las empresas; régimen tributario: conlleva a una simplificación y adecuación de los tributos para las empresas del sector, que signifiquen ampliar la base tributaria y tener en cuenta sus limitaciones económicas; y un esquema promocional completo: implica potenciar los múltiples instrumentos e instituciones que ya vienen funcionando en la promoción de las empresas del sector.

Se dice que este proyecto implicaría crear ciudadanos de “segunda categoría”, al proponer una legalidad con menos exigencias y por lo tanto con menos “derechos”. Pero en realidad no se trata de reducir los derechos a nadie, sino más bien de crearlos para los que actualmente no tienen ninguno; se trata de incluir en los beneficios de la modernidad a la mayoría de la población que actualmente está fuera de ella³¹.

²⁸ Villarán, Fernando. Acabemos de una vez con la informalidad, en *Análisis laboral*, 2002.

²⁹ *Ibídem*

³⁰ *Ibídem*

³¹ *Ibídem*

En los países desarrollados se da por hecho que la integración del sector privado es uno de los prerequisites para un desarrollo armónico, equitativo, descentralizado y sostenido.³² Por eso, una vez integradas las PYME a la “nueva legalidad” planteada anteriormente, es necesario que se integren con el sector moderno de la economía, de tal forma que pasen a formar parte activa del mismo, y consoliden su formalización. Existen muchas formas de integrar a las PYME al resto de la economía, entre las cuales se tiene³³: a) La subcontratación: las empresas grandes se relacionan de manera estable y a largo plazo con empresas de menor dimensión a las que les encargan determinadas partes de su producto final o determinadas funciones necesarias para completar su proceso productivo. A cambio, la empresa grande no sólo les retribuye por sus servicios, sino que les transfiere sistemáticamente tecnología para mantenerlas siempre en el más alto nivel posible; b) Las franquicias: al comprador de la franquicia se le da todo lo que necesita saber para iniciar y administrar el negocio. Todo a cambio del pago de cierta cantidad por adelantado y del compromiso de cancelar un porcentaje de sus ventas mensuales. Se trata de instrumentos para transferir tecnología de las grandes empresas matrices a las personas que las toman, proceso que permite la creación de muchas pequeñas empresas en diversos sectores. De esta forma estas últimas tienen un respaldo tecnológico, financiero y en marketing que multiplica sus posibilidades de éxito y crecimiento; c) Los consorcios: consiste en la promoción de consorcios de pequeñas y medianas empresas para la exportación. Ello se logra con el apoyo de las agencias especializadas de los gobiernos regionales y central y entidades que brindan servicios de desarrollo empresarial al sector. Se trata de un tipo de cooperación interempresarial horizontal, en la que la organización y la tecnología fluyen entre empresas de dimensiones similares; d) Compras estatales: el poder de compra del Estado se utiliza sistemáticamente para ampliar los mercados de las pequeñas empresas. Mediante una amplia y compleja normatividad se rebajan las barreras que impiden el acceso de las pequeñas empresas y, simultáneamente, se asegura la calidad y pertinencia de los productos y servicios adquiridos por el Estado; e) y establecimiento de un sistema nacional de promoción de las PYME: implica la existencia de grandes redes institucionales de apoyo a las PYME. Ello permite que las empresas cuenten con servicios de calidad y precio apropiado, lo que las ayuda a afrontar con éxito las exigencias crecientes del mercado mundial. Es decir, las empresas pueden suplir sus deficiencias de tamaño y escala por medio de la utilización de los servicios ofrecidos por

³² Vera, José Carlos. Economía social de mercado en los sectores sociales: Una propuesta de reforma del Estado, 2003.

³³ Desarrollado sobre la base de lo propuesto por Lolas, José. Trabajo: creando empleo en el Perú, 2000; y Villarán, Fernando. Pequeña empresa. La ventana que se cierra, en El Perú en los albores del siglo XXI, 1998.

instituciones y profesionales altamente calificados que las conectan a las últimas tecnologías y brindan la más completa información de mercados y oportunidades de negocios.

En los cinco casos planteados se ha tenido que recurrir a la experiencia, capacidad de gestión, visión de largo plazo y recursos financieros de empresas e instituciones que no son parte constitutiva del sector PYME (aunque están relacionadas con el)³⁴.

Estas cinco estrategias no son excluyentes, al contrario se deberían ejecutar simultáneamente. Sin embargo, ninguna de ellas es fácil de desarrollar, pues involucra agentes que no son manejables fácilmente.

Por otro lado, es importante tomar en cuenta la propuesta de Hernando De Soto³⁵, que a diferencia de Villarán no plantea la creación de un sistema legal “alternativo” y temporal que permita integrar a los informales al sector formal de la economía, sino más bien integrarlos directamente a la formalidad legal, pero haciendo primero que ésta adopte los rasgos más importantes del nuevo contrato social creado en el sector extralegal. La idea central de la propuesta de De Soto es que buena parte del sector informal ya posee los activos necesarios para hacer del capitalismo un éxito, pero estos activos resultan muy difíciles de convertir en capital, dado que no existen derechos de propiedad específicamente documentados. Por tanto lo que habría que lograr es que dicho sector acceda a la posibilidad de contar con tales derechos de propiedad legales.

De acuerdo a De Soto (2000), la única manera de encontrar el contrato social extralegal de la propiedad en un área dada es ir directo dónde la propiedad no está oficialmente registrada y contactarse con las autoridades legales y extralegales locales para averiguar cuáles son los acuerdos acerca de la propiedad. Luego se deberán identificar las normas y principios que constituyen el contrato social que los respalda. Entonces se podrá organizarlas en normas formales temporales para que puedan ser examinadas y comparadas con las normas legales vigentes. Esto último permitirá al Gobierno ver cómo hacer que encajen entre sí y luego crear un marco normativo común para la propiedad que será legítimo y autoimponible en la medida que refleja tanto la realidad legal como la extralegal³⁶. Cuando haya hecho esto el Gobierno tendrá la información precisa para integrar al sector informal y a sus activos a un marco legal de manera que éstos puedan participar en el sistema capitalista. Pero la implementación de la reforma legal significará meterse con el statu quo, lo cual la convierte en una tarea política de gran magnitud³⁷.

³⁴ Villarán, Fernando. Pequeña empresa. La ventana que se cierra, en El Perú en los albores del siglo XXI, 1998.

³⁵ De Soto, Hernando. El misterio del capital: ¿Por qué el capitalismo triunfa en occidente y fracasa en el resto del mundo?, 2000

³⁶ Ibídem

³⁷ Ibídem

CONCLUSIONES

Existen dos enfoques respecto al origen del sector informal de la economía en el Perú. Uno lo asocia a la aparición de un gran excedente de mano de obra, dada la incapacidad del sector moderno de la economía para absorber la oferta laboral disponible en los centros urbanos. El otro manifiesta que se debe a la ausencia de un marco institucional y legal adecuado que incentive el florecimiento de la actividad económica moderna y formal.

El crecimiento del sector informal se vio acelerado durante los noventa como resultado de las medidas de ajuste económico implementadas, ya que el sector informal albergó a buena parte de los que de otra forma habrían integrado el grupo de los desempleados. Éste actuó como amortiguador del desempleo, aún cuando creció el subempleo por ingresos. Actualmente la actividad informal contribuye con cerca del 40% del PBI y alberga más del 60% de la PEA ocupada. Uno de sus principales componentes es el sector PYME (alrededor del 70% de la fuerza laboral que opera en el lo hace en condiciones de informalidad).

Los recursos humanos del sector PYME, en general, se desenvuelven en un ambiente de trabajo precario, con baja productividad, sin protección social alguna y donde casi no existen incentivos para la innovación y la adopción de una cultura de calidad en la empresa. Para tratar de eliminar la informalidad económica, se ha puesto énfasis en el apoyo crediticio y en la capacitación y asesoría al sector PYME. Se han dado importantes avances, pero no han sido suficientes. Una vía para la formalización es la integración económica con las empresas que forman parte del sector “moderno” de la economía. Pero para hacer posible esto es necesario primero que las PYME formen parte de una “nueva” legalidad formal propuesta por Villarán. Esto implica el diseño de un régimen legal especial y temporal para ellas. La intención es crear una legalidad cercana a su realidad, que permita formalizarlas en el corto plazo. Una vez cumplido esto, se podría dar la integración económica al sector moderno de la economía. Sin embargo, existe una propuesta alternativa, desarrollada por De Soto, quien plantea integrar a los informales directamente a la formalidad legal, pero haciendo primero que ésta adopte los rasgos más importantes del nuevo contrato social creado en el sector extralegal.

BIBLIOGRAFIA

De Soto, Hernando (1986) El otro sendero. Lima, Editorial Sudamericana.

De Soto, Hernando (2000) El misterio del capital: ¿Por qué el capitalismo triunfa en occidente y fracasa en el resto del mundo?, Lima, Editorial Sudamericana.

De Soto, Hernando (2003). “La ley de la pobreza”, en Perú Económico, Vol. Ene.

Gherzi, Enrique (1998) “La economía informal en América Latina”, en Cato Journal Vol. 7 No.1,

Gherzi, Enrique (2003) “La economía informal”, en Perú Económico, Vol. Ene.

Lolas, José (2001) Trabajo: creando empleo en el Perú, Lima, ADEX .

Quijano, Aníbal (1998) La economía popular y sus caminos en América Latina, Lima, Mosca Azul.

Vera, José Carlos (2003) Economía social de mercado en los sectores sociales: Una propuesta de reforma del Estado. Lima, ESAN Ediciones.

Villarán, Fernando (1998) “Pequeña empresa. La ventana que se cierra” en El Perú en los albores del siglo XXI, Tomo 2, Ciclo de Conferencias 1997 – 1998, Serie Visiones del Perú. Lima, Fondo Editorial Congreso del Peru.

Villarán, Fernando (2001) Participación de las empresas en la formación de recursos humanos. Investigación realizada en el marco del Programa Especial Mejoramiento de la Calidad de la Educación Peruana, MECEP. Lima, SASE.

Villarán, Fernando (2002) “Acabemos de una vez con la informalidad” en Análisis laboral, Vol. Jun.