

A - Z

DIRECTOR: Francisco Huerta Benites

Versiones anteriores podrán descargarse en: www.iee.edu.pe

Volumen 06 nº 98

Período de Publicación

02.01.2014 - 31.01.2014



www.iee.edu.pe

Índice	01
Cómo mejorar la competitividad de las mypes	02, 03,04,05,
Muchas empresas, poca innovación	06,07
Educación y economía: las políticas docentes	08,09
La economía peruana y mundial	10
Promoviendo las inversiones público-privadas	11
Gerencia pública para el desarrollo (competencias)	12

Cómo mejorar la competitividad de las pymes (I)

Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (pymes) son agentes económicos clave, ya que buena parte de la población y de la economía dependen de su actividad y desempeño.

En países de la Unión Europea (UE) y de América Latina y el Caribe (ALC) las pymes representan aproximadamente el 99% del total de empresas, generan una gran parte del empleo (67%) y actúan en una amplia variedad de ámbitos de la producción y de los servicios. (Para el caso del Perú, véase gráficos 1 y 2, Fuente: Produce, 2013)

En general, el hecho de que las pymes tengan un mayor peso en el empleo que en la producción indica que sus niveles de productividad son inferiores a los de las grandes empresas. Por otra parte, su limitada participación en las exportaciones habla de una clara orientación al mercado interno.

Los diferentes gobiernos

En particular de ALC, han puesto en marcha instrumentos y programas de apoyo a las pymes para mejorar su desempeño, fomentar su desarrollo productivo y generar un ambiente de negocios favorable. Sin embargo, en muchos casos los resultados no han cumplido con las expectativas y no se han observado mejoras significativas en la productividad ni en la competitividad de este tipo de empresas.

Para reducir las brechas de productividad

E igualar las oportunidades entre agentes de diferente tamaño, se recomienda buscar amplios con-

senso entre las instituciones públicas y privadas con el fin de avanzar en cuatro áreas interrelacionadas de políticas de apoyo (Programa AL-INVEST, Cepal y EUROCHAMBRES, Chile 2013):

- Innovación para el fortalecimiento de capacidades productivas y gerenciales;
- Acceso a mercados;
- Articulación productiva y cooperación empresarial, y,
- Acceso al financiamiento.

Gráfico 1. Empresas Formales e Informales en el Perú

Año	Nº de empresas de 2 a 100 trabajadores		
	Total	Formales	Informales
2007	3 007 548	940 399	2 067 149
2008	3 016 601	1 049 590	1 967 011
2009	3 114 773	1 129 800	1 984 973
2010	3 203 937	1 199 347	2 004 590
2011	3 169 810	1 289 107	1 880 703
2012	3 218 708	1 345 390	1 873 318

Aprovechando relación virtuosa entre competitividad e internacionalización, se propone implementar acciones en 2 grandes áreas de políticas:

- Capacitación y sensibilización de pymes para internacionalización, y,
- Promoción de encadenamientos productivos e identificación de oportunidades de negocios con empresas transnacionales y cadenas globales de valor.

Estas medidas deberían reforzarse mediante:

- La entrega de información, mantenimiento de una red de colaboración de organizaciones intermedias y realización de una exploración (scouting) de oportunidades de mercado y posibilidades de colaboración y asociación, y,
- La promoción de esquemas de complementariedad entre empresas y mejoramiento de la visibilidad y difusión de programas de apoyo.

Cómo mejorar la competitividad de las pymes (II)

En la actual coyuntura se podrían potenciar

Los programas de interés mutuo, permitiendo establecer relaciones más equilibradas y en beneficio de todas las partes involucradas. Con una mirada de mediano plazo, los actores privados plantean adoptar medidas que incentiven la articulación productiva para dinamizar y profundizar los vínculos entre las pymes y las empresas de mayor tamaño.

Además, animan a aprovechar las ventajas competitivas y tecnológicas a fin de estimular la cooperación entre empresas de ambas regiones en las áreas de las energías renovables, tecnologías limpias y economía verde, y biotecnología.

La internacionalización de las pymes

Además de contribuir a la generación de empleo y al incremento de los ingresos, brinda la posibilidad de agregar valor en origen e introducir mejoras en la producción que aumenten la participación de este tipo de agentes en los mercados, promoviendo un mayor dinamismo empresarial.

Para ello es fundamental reducir las brechas de productividad incorporando tecnología, innovaciones y conocimiento a sus productos, así como impulsar mejoras en la gestión.

El entorno en que actúan las pymes

Está sujeto a fuertes cambios y turbulencias que, afectan a la forma en que estas se desenvuelven y compiten. La dinámica del desarrollo científico, tec-

nológico y gerencial impacta sobre la producción al brindar nuevas posibilidades por medio de modernas tecnologías que inducen una transformación de la forma de hacer empresa y de producir.

Cadena globales de valor (CGV)

En este contexto cambiante, la integración de las pymes a *cadena globales de valor (CGV)* no es una tarea fácil, ya que obliga a estas empresas a modificar sus procesos y su gestión operativa, productiva y empresarial para aprovechar las oportuni-

dades que ofrecen mercados más competitivos.

En efecto, participar en mercados externos en forma directa o indirecta, interaccionar con empresas de diferente tamaño y par-

ticipar en CGV requiere superar deficiencias y barreras competitivas.

Por lo tanto, el gran desafío es impulsar políticas y acciones, tanto públicas como privadas, que permitan romper el círculo vicioso que condiciona y limita el buen desempeño de las pymes, avanzando en la construcción de encadenamientos productivos que incluyan a estos agentes de menor tamaño desde las etapas de previas y posteriores a la inversión hasta la venta de servicios, la comercialización y la exportación (véase gráfico 3).

La inclusión de las pymes en las CGV

Es una manera de aumentar la participación en el dinámico panorama de la economía mundial, carac-

Gráfico 2. Empresas formales exportadoras, Perú 2012

Tamaño empresarial	2011		2012		Var. % 2012/11
	Número de empresas	%	Número de empresas	%	
Microempresa	2 838	37,5	2 805	36,0	-1,2
Pequeña empresa	2 599	34,3	2 806	36,0	8,0
Mediana empresa	268	3,5	288	3,7	7,5
Gran empresa	1 864	24,6	1 893	24,3	1,6
Total	7 569	100,0	7 792	100,0	2,9

Nota: Ley N° 30056 para las mipymes; parámetro referencial para la gran empresa (aquellas con ventas mayores a 2300 UIT anuales)

Fuente: Sunat, Registro Único del Contribuyente 2012

Elaboración: PRODUCE–Dirección de Estudios Económicos de MYPE e Industria (DEMI)

Cómo mejorar la competitividad de las pymes (III)

terizado por una *fragmentación productiva*.

Con ello, estas empresas pueden diversificar riesgos, disminuyendo la dependencia de los mercados domésticos, y aumentar su capacidad productiva y exportadora por medio de crecimientos programados, racionales y de largo plazo, que permitan que su oferta exportable sea absorbida por la demanda internacional.

Asimismo, pueden beneficiarse de “derrames tecnológicos”, a través de la transferencia y la asimilación de tecnología, de la capacitación de los recursos humanos (técnicos y gerenciales) y del acceso a estándares de calidad, certificación y servicios de apoyo de primera línea.

Para ello es necesario

Elegir sectores y cadenas de valor que ofrezcan potencial para participación de pymes, identificando mercados y productos e individualizando cuellos de botella y barreras a entrada.

En todo caso, la experiencia demuestra que los beneficios no solo dependen de las características sectoriales, de las CGV y de las empresas trasnacionales que las lideran, sino también de la capacidad de absorción de las economías receptoras.

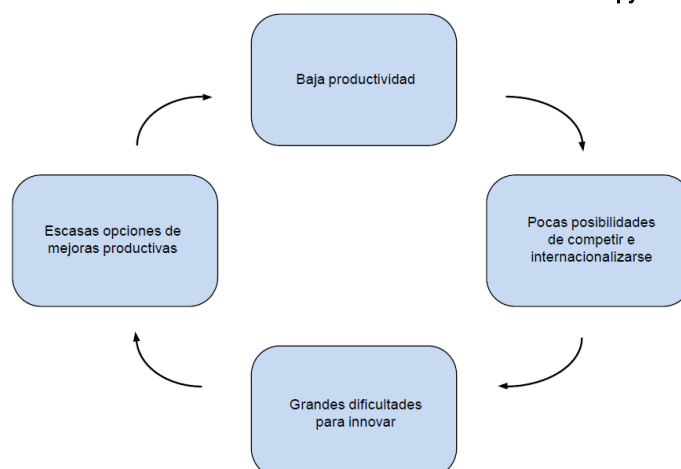
En este sentido, adquieren especial relevancia

El capital humano, la base científico-tecnológica, la infraestructura física, las instituciones públicas y privadas de apoyo, los mecanismos de financiamiento,

el sistema nacional de innovación y la capilaridad y diversificación de la estructura productiva y empresarial, entre otros factores.

Es importante equilibrar los diferentes pesos de las partes involucradas (considerando las relaciones asimétricas y de jerarquía entre empresas), tanto en los procesos de complementación productiva como en los negocios en general, en que las pymes compatibilizan con mayor facilidad con socios y aliados de similar tamaño, condiciones y recursos.

Gráfico 03. Círculo vicioso de la internacionalización de las pymes



Productividad e internacionalización

Teniendo en cuenta ese panorama estilizado, es necesario avanzar en dos terrenos de manera simultánea.

Hay que reducir las grandes brechas de productividad entre pymes y gran-

des empresas a escala nacional, con políticas y acciones de amplio espectro.

Se debe apoyar de manera más selectiva a las pymes que progresivamente superen deficiencias productivas ampliando sus opciones para enfrentar la competencia internacional.

Así, para dinamizar la participación de las pymes en la economía y aprovechar su contribución al desarrollo se requiere avanzar en la implementación de acciones que apoyen la internacionalización, sin olvidar los desafíos internos ligados a la introducción de mejoras competitivas que permitan fortalecer y consolidar la presencia de este tipo de agentes en el país.

Cómo mejorar la competitividad de las pymes (IV)

A. “Nivelando la cancha”: reducción de brecha de productividad entre pymes y grandes empresas

En ALC la diferencia de productividad entre grandes empresas y pymes es alto, muy por encima del caso de la UE (véase gráfico 4). Como se anotó, existen cuatro áreas prioritarias de políticas de apoyo que, vinculadas entre sí, permitirían enfrentar las brechas de productividad y reducirlas para “nivelar el campo de juego” entre los diferentes agentes.

1. La innovación, máxima prioridad para el fortalecimiento de capacidades. La innovación en productos y procesos con la más alta prioridad, apoyada en ca-

pacitación de recursos humanos, el mejoramiento de calidad de productos y servicios, el acceso a tecnología y reducción de costos.

2. La demanda de acceso a mercados y a oportunidades de negocios. El acceso a nuevos mercados resulta esencial para ampliar las oportunidades existentes, ya se trate de la promoción de compras públicas o de la penetración en mercados externos.

3. Estimular la articulación productiva y la cooperación empresarial. Se hace cada vez más urgente que pequeños y medianos empresarios desarrollen capacidades para reaccionar con mayor flexibilidad a las tendencias que se manifiestan en el mundo actual. En general, las

pymes manejan sus actividades de manera aislada e individualista. Por lo tanto, el fomento de acciones que apunten a identificar oportunidades conjuntas de negocios, así como una mayor aglutinación e integración de las actividades de las pymes permitiría mejorar los planes de negocio, los programas de apoyo y la utilización de estos.

4. Financiamiento, la pieza faltante. Para avanzar en el desarrollo de un sistema que contemple en forma integrada el financiamiento se necesita

una visión de conjunto de las necesidades financieras de las pymes y de las restricciones que enfrentan para la obtención de créditos. En este sentido, entre otras medidas, se recomienda

desarrollar programas específicos.

B. Mirando hacia el exterior: el círculo virtuoso entre la internacionalización y la competitividad

- Desarrollar capacidades para internacionalización.
- Enfatizar las posibilidades y beneficios de la internacionalización.
- Apoyar las diferentes formas de internacionalización.
- Identificar empresas transnacionales y cadenas globales de valor que ofrezcan buenas oportunidades para las pymes.

En el Perú hay pues buen espacio para avanzar. ▸

Gráfico 04. Productividad relativa de las empresas, (En porcentaje)

	Microempresas	Pequeñas empresas	Empresas medianas	Grandes empresas
Argentina	24	36	47	100
Brasil	10	27	40	100
Chile	3	26	46	100
México	16	35	60	100
Perú	6	16	50	100
Alemania	67	70	83	100
España	46	63	77	100
Francia	71	75	80	100
Italia	42	64	82	100
Unión Europea	58	74	85	100

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

^a La información no corresponde a los mismos años para todos los países.

Muchas empresas, poca innovación (I)

Los emprendedores de éxito son individuos que transforman ideas en iniciativas rentables. A menudo, esta transformación requiere talentos especiales, como la capacidad de innovar, introducir nuevos productos y explorar otros mercados.

Emprendedores de éxito, un proceso

Se trata de un proceso que también precisa la habilidad de dirigir a otras personas, priorizar las tareas para aumentar la eficiencia productiva y darle a los recursos disponibles el mejor uso posible. Sin embargo, no basta con estas aptitudes. (“El emprendimiento en AL”, BM, 2013)

Los emprendedores de éxito prosperan

Cuando el entorno económico e institucional es favorable e impulsa los rendimientos de la innovación. Cuando el entorno es propicio, los emprendedores se arriesgan e invierten en innovación y así estimulan la productividad mediante las dinámicas de entrada y salida del mercado de las empresas y la innovación de las ya establecidas, lo que promueve el desarrollo económico (ob. cit.).

¿Deberían los responsables de las políticas preocuparse de los emprendedores?, ¡Sí!

La respuesta es sencilla: el emprendimiento es un motor fundamental del crecimiento y el desarrollo. Así, la premisa básica compartida por la mayoría de los economistas desde Adam Smith y apuntalada por la influyente obra de Joseph Schumpeter, es que los emprendedores creativos no son una mera

consecuencia del desarrollo, sino motores importantes del mismo.

Los emprendedores juegan un papel crucial

En la transformación de las sociedades de ingresos bajos caracterizadas por la productividad reducida y, a menudo, por el autoempleo de subsistencia, en economías dinámicas caracterizadas por la innovación y el aumento del número de trabajadores bien remunerados.

En la medida en que existen relaciones causales entre el emprendimiento y el crecimiento de la productividad, cabe recurrir a los instrumentos de las políticas para acelerar el proceso de desarrollo mediante la mejora de los incentivos y apoyo de las instituciones a la innovación de emprendedores.

¿Cómo pueden las políticas apoyar a los emprendedores innovadores?

En reconocimiento a la innovación como clave del crecimiento, el profesor de Yale Robert Shiller (2013) afirmó recientemente que “el capitalismo es cultura. Y, para mantenerlo, las leyes y las instituciones son importantes, pero el papel fundamental lo tiene el espíritu humano básico de independencia e iniciativa”.

Pero ¿dónde deberían los responsables de las políticas buscar la cura del crecimiento reducido y la escasez de innovación si no en las leyes e instituciones que moldean el entorno para que favorezca a los emprendedores?

La transición del autoempleo al empleo asalariado tiene arte y parte en el proceso del desarrollo, en el que los emprendedores juegan un papel clave. Normalmente, detrás de las empresas más dinámicas y productivas, aquellas que innovan, cuya producción se expande y cuyo ritmo de creación de empleo es relativamente alto, hay emprendedores creativos.

Muchas empresas, poca innovación (II)

Sin duda alguna, la respuesta se hallará más allá de las leyes y las normativas que se limitan a establecer barreras a la entrada.

Los principales retos de las políticas parecen

Estar relacionados con los rasgos estructurales más profundos del entorno favorable al emprendimiento innovador que no solo incluyen las leyes y las instituciones sino también las dotaciones de infraestructuras o de cantidad y calidad de capital humano.

Es probable que estos elementos del entorno propicio resulten incluso más importantes para el crecimiento conforme ALC siga consolidando los logros de estabilidad macroeconómica y financiera que tanto le han costado conseguir.

La identificación de los factores que favorecen

El emprendimiento es compleja debido a las intrincadas interacciones e interdependencias entre los distintos aspectos del entorno favorecedor de la innovación.

Estos aspectos incluyen la claridad y fiabilidad de los derechos legales (incluidos los derechos de propiedad intelectual) y los procesos judiciales, la calidad de la divulgación de información y las normas contables, las regulaciones y las políticas (incluidas las que promueven la competencia) que afectan a la industria y el comercio, la calidad del capital humano (educación y competencias) y los programas y políticas que promueven o apoyan el desarrollo

empresarial o la I+D.

Es posible identificar algunos ámbitos

En los que las acciones de las políticas resultarían más fructíferas destacando algunos aspectos del entorno que son vitales para favorecer la innovación y en los que el desempeño de ALC es menor del esperado.

- El primer candidato, muy plausible, es *la competencia*. Sin duda, la relación entre la competencia

y la innovación tendría forma de U invertida.

- Un segundo factor fundamental que explica la falta de innovación de ALC es la *brecha de capital humano*, sobre todo en el ámbito de la calidad de la educación.

Para cambiar este énfasis harían falta políticas públicas muy agresivas, como las que

se adoptaron en Estados Unidos cuando se desarrollaron los estudios de minería e ingeniería a principios del siglo XX. En segundo lugar, puede que a los jóvenes les atraigan las disciplinas relevantes para los problemas que apremian a sus sociedades, lo que explicaría por qué se han formado tantos sociólogos en ALC, así como más macroeconomistas que microeconomistas.

- El papel del entorno relativo al cumplimiento de los contratos en la región también es complejo. La falta de derechos de propiedad intelectual podría suponer un problema; además, es posible que existan otras debilidades del entorno contractual que dificultan la innovación. ▸

La evidencia disponible indica que en ALC la competencia falta más que sobra, sobre todo en mercados de insumos y servicios no comercializables. Esta falta de competencia mina los incentivos a innovar, pues el poder de mercado (en lugar de los esfuerzos innovadores) hace que empresas sigan siendo rentables. Así, si no se percibe que innovar es necesario, no surgirán inventos en el sector privado.

Educación y economía: las políticas docentes (I)

La política educativa del gobierno peruano, en adelante se centraría en 4 líneas de acción (Jaime Saavedra, Ministro de Educación, Diario El Comercio, 08.12.2013):

- Revalorización de la carrera docente.
- Desarrollar infraestructura.
- Logros de aprendizaje.
- Fortalecer la gestión.

Aquí nos vamos a referir a la 1ra línea de acción.

Una manera de abordar los temas

Que han motivado las investigaciones sobre políticas docentes es organizarlos de acuerdo con los desafíos que enfrentan los sistemas educativos en diferentes etapas de la carrera docente,

que van desde el momento en que una persona decide ingresar a la docencia hasta el momento en que se incorpora a una escuela como integrante del plantel docente y comienza a dar clases.

Las principales cuestiones de política que enfrentan los sistemas educativos para mejorar la eficacia de los docentes son ("Teoría y evidencia sobre políticas docentes", BID, Agosto 2013):

1. *Fijar expectativas claras para los docentes,*
2. *Atraer a los mejores a la docencia,*
3. *Prepararlos a los docentes con formación y experiencia útiles,*
4. *Asignar a los docentes donde más se los necesita,*

5. *Liderar a los docentes con buenos directores,*
6. *Evaluar el aprendizaje y la enseñanza,*
7. *Apoyar a los docentes para que mejoren la enseñanza y,*
8. *Motivar a los docentes en su desempeño.*

Fijar expectativas claras para los docentes

Fijar expectativas claras es importante tanto para contratar como para dirigir a docentes eficaces. Las expectativas influyen en cómo perciben la profesión

quienes potencialmente opten por ingresar a la docencia. Como plantearon Roy y Borjas, los individuos "se autoseleccionan" en mercados de trabajo eligiendo aquel del que esperan obtener mayores ingresos después de evaluar sus propias habilidades y habilidades exigidas por el

puesto de trabajo.

Los estándares profesionales pueden brindar a los empleadores un mecanismo para "filtrar" a aquellos con más probabilidades de tener éxito (Stiglitz). Una profesión con estándares bajos o poco claros crea un desequilibrio en la información que empleadores y potenciales empleados tienen sobre las habilidades de estos últimos.

Esto se conoce en economía como "asimetría de la información" y es problemática porque alienta a los individuos poco calificados a intentar ingresar a profesiones para las cuales posiblemente no estén preparados al mismo tiempo que desalienta el ingreso de las personas más calificadas, un problema denominada "selección adversa" (Akerlof y Greenwald).

Evaluar rigurosamente las expectativas sobre el trabajo docente es un desafío porque las evaluaciones, en general, se aplican a todos los alumnos de un sistema educativo nacional o subnacional. Así, al igual que con otras políticas de carácter universal, a los investigadores les resulta difícil encontrar un grupo de control adecuado.

Educación y economía: las políticas docentes (II)

Las expectativas pueden orientar el trabajo docente

Si los estándares profesionales son claros, se puede minimizar el “problema del agente y el principal” (Baker y Prendergast), el que un principal (por ejemplo, un sistema educativo) contrata a un agente (por ejemplo, un maestro) para realizar tareas que son de interés del principal pero que son costosas para el agente y difíciles de cumplir (por ejemplo, mejorar el aprendizaje de los alumnos).

Los estándares profesionales pueden mitigar estos problemas ya que pueden sentar las bases para un “contrato” en el que empleador y empleado decidan por consenso las tareas que han de realizarse y la forma en que se medirá el desempeño para determinar la retribución del empleado.

Atraer a los mejores a la docencia

La teoría económica indicaría que las personas con logros académicos y/o profesionales destacados tienen más probabilidades de ser docentes eficaces. Por una parte, la “teoría del capital humano” (Becker, Schultz y Mincer), propone que los empleadores deberían contratar a personas con más formación porque cuanto más educación hayan recibido, mayor será su productividad dado que pueden entender y utilizar nueva información.

Por otra parte, la “teoría de la señalización del mercado de trabajo” (Spence y Arrow), postula que, aun cuando la educación adquirida por los potenciales empleados no aumente su productividad, los más

calificados seguirán formándose para enviar una señal a sus empleadores de que tienen habilidades que otros carecen y, por consiguiente, merecen una mejor retribución.

Si bien estas teorías difieren respecto de las razones por las cuales los empleadores deberían contratar a los más calificados, ambas suponen que atraer a los docentes mejor formados generará una fuerza laboral más calificada.

Fijar requisitos de ingreso a la docencia

Prácticamente todos los sistemas educativos exigen que para ser docente, el aspirante reúna ciertas calificaciones. Estos requisitos aspiran a fijar estándares mínimos para el ejercicio de la profesión, pero en muchos sistemas educativos se han cuestionado por considerarse que *no son buenos predictores de la eficacia del docente* y que hacen costoso el ingreso a la docencia, sobre todo para los mejores aspirantes que ya enfrentan un alto costo de oportunidad para incorporarse a la profesión docente.

La mayoría de investigaciones sobre este tema se han centrado en determinar si alumnos de docentes certificados se desempeñan, en promedio, mejor que los alumnos a cargo de docentes no certificados. De acuerdo con los datos obtenidos, *el efecto predictivo de la certificación suele ser pequeño*. Otro aspecto es *flexibilizar los requisitos de ingreso a la docencia para aspirantes sobresalientes*.

En el Perú hay pues buen espacio para avanzar en el tema educativo. ▸

Hay estudios del campo de la economía que postulan que atraer a los más talentosos a la docencia también puede tener un efecto multiplicador. Estos modelos ofrecen razones para creer que si la docencia es capaz de atraer a los más calificados, los postulantes competitivos que no habían considerado ingresar a la docencia pueden sentirse atraídos.

Economías peruana y mundial

Proyecciones de economía peruana, 2013 -2015

		2012	2013 ^{1/}		2014 ^{1/}		2015 ^{1/}	
			RI Set.13	RI Dic.13	RI Set.13	RI Dic.13	RI Set.13	RI Dic.13
Var. % real								
1.	Producto bruto interno	6,3	5,5	5,1	6,2	6,0	6,7	6,5
2.	Demanda interna	7,3	6,5	5,8	6,1	6,0	6,3	6,1
	a. Consumo privado	5,8	5,2	5,2	5,3	5,2	5,4	5,4
	b. Consumo público	9,4	7,6	5,5	4,0	6,3	4,2	4,2
	c. Inversión privada fija	13,5	7,7	4,3	7,7	6,3	7,9	6,6
	d. Inversión pública	20,8	16,3	18,1	17,0	15,5	14,6	14,6
3.	Exportaciones de bienes y servicios	5,4	0,7	1,5	9,3	6,3	11,4	10,9
4.	Importaciones de bienes y servicios	10,4	6,3	5,5	7,9	6,3	8,6	7,9
5.	Crecimiento de nuestros socios comerciales	2,9	2,4	2,5	3,1	3,1	3,4	3,3
Nota:								
	Brecha del producto 2/ (%)	0,5	-1,0 ; +1,0	-1,0 ; +1,0	-0,5 ; +0,5	-0,5 ; +0,5	-0,5 ; +0,5	-0,5 ; +0,5
Var. %								
6.	Inflación	2,6	2,5-3,5	2,5-3,0	1,5-2,5	1,5-2,5	1,5-2,5	1,5-2,5
7.	Precio promedio del petróleo	-1,0	5,9	3,6	-2,4	-0,8	-7,6	-3,1
8.	Tipo de cambio nominal esperado 3/	-4,8	9,1	9,1	0,8	2,0	1,2	0,4
9.	Tipo de cambio real multilateral 3/	-7,4	6,1	6,2	0,3	1,7	1,6	0,5
10.	Términos de intercambio	-5,0	-4,5	-4,7	-1,6	-2,2	0,1	-0,1
	a. Precios de exportación	-3,3	-6,2	-7,3	-1,9	-4,5	0,9	0,3
	b. Precios de importación	1,7	-1,8	-2,8	-0,3	-2,4	0,8	0,4

Crecimiento de Economía Mundial, 2013-2015
(Variaciones porcentuales anuales)

	%	Ejecución		2013		2014		2015	
		2011	2012	RI Set.13	RI Dic.13	RI Set.13	RI Dic.13	RI Set.13	RI Dic.13
Economías desarrolladas	51,2	1,7	1,5	1,1	1,2	2,0	2,1	2,3	2,3
De los cuales									
1. Estados Unidos	19,6	1,8	2,8	1,6	1,8	2,5	2,7	3,0	3,0
2. Eurozona	14,0	1,6	-0,7	-0,5	-0,5	1,0	1,0	1,3	1,3
Alemania	3,9	3,4	0,9	0,5	0,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Francia	2,8	2,0	0,0	0,0	0,1	1,0	0,8	1,2	1,3
Italia	2,3	0,4	-2,4	-1,8	-1,8	0,5	0,5	0,9	0,9
España	1,7	0,1	-1,6	-1,5	-1,3	0,4	0,5	0,9	0,9
3. Japón	5,6	-0,6	2,0	1,9	1,8	1,4	1,5	1,1	1,1
4. Reino Unido	2,9	1,1	0,3	1,1	1,8	1,7	2,4	1,8	2,4
Economías en desarrollo	48,8	6,2	5,1	4,7	4,5	5,2	5,1	5,6	5,3
De los cuales									
1. Asia en desarrollo	24,2	7,8	6,8	6,5	6,5	6,8	6,7	7,2	6,9
China	14,1	9,3	7,7	7,5	7,7	7,6	7,6	8,0	7,6
India	5,7	6,2	5,0	5,0	4,6	6,0	5,4	6,5	6,3
2. Europa Central y del Este	3,5	5,4	1,4	2,0	2,2	3,2	2,8	3,2	3,3
3. América Latina y Caribe	8,7	4,6	3,0	2,6	2,5	3,4	3,1	3,8	3,5
Brasil	2,9	2,7	0,9	2,2	2,2	2,7	2,4	4,0	3,0
Economía Mundial	100,0	3,9	3,2	2,9	2,9	3,6	3,6	3,9	3,8
Nota:									
Socios Comerciales 1/		3,7	2,9	2,4	2,5	3,1	3,1	3,4	3,3
BRICs 2/		7,3	5,8	5,8	5,7	6,2	6,0	6,7	6,3
1/ Canasta de los 20 principales socios comerciales de Perú.									
2/ Brasil, Rusia, India y China.									
RI: Reporte de Inflación.									
Fuente: Bloomberg, FMI, Consensus Forecast.									

. PROMOVRIENDO INVERSIONES ASOCIADAS PARA EL DESARROLLO (PERÚ) .

El Instituto de Economía y Empresa (IEE) presenta una propuesta al mercado de inversiones privado y público nacional e internacional:

1. Presentación y desarrollo del marco normativo de promoción de inversiones regionales (Ley 28059, D.S. 014-2004-PCM; D.L. 1012, D.L. 29830, y Ley 30056). Mecanismos para optimizar su aplicación.
2. Identificación de oportunidades de inversión (en app, ip y o*i), dentro del ciclo de proyectos de inversión en la zona de intervención.
3. Articulación de grupos empresariales con gobiernos subnacionales, a través de reuniones formales de trabajo.
4. Convergencia de intereses y compromisos de inversiones para el desarrollo.
5. Elaboración de proyectos y estructuración integral de propuestas para viabilizarlas.
6. Acompañamiento hasta iniciativa en marcha.

Puede solicitarse una visita, cita y/o propuestas a:

institutoeconomia@iee.edu.pe; institutoeconomia@yahoo.com;

874422; 996074455; rpc 966709177; y/o nextel 602*1555.



Evento académico

1. Gestión pública para el desarrollo, 3ra versión

El IEE ha programado el inicio del 3er Diplomado en "*Gestión para el desarrollo*", modalidad virtual, que se iniciará el 30 de enero del 2014. El objetivo es mostrar de manera compacta, solvente e integral, aspectos conceptuales y prácticos para una gestión pública orientada al desarrollo, con un servicio eficiente y eficaz al servicio del ciudadano. El perfil del egresado será gerencial con enfoque de desarrollo, con comprensión y aplicación de conceptos, herramientas y técnicas para toma de decisiones adecuadas.

Informes en institutoeconomia@iee.edu.pe, #874422 - *619230 - 996074455 / 945122230 / rpc 966709177 / 602 *1555, y en www.iee.edu.pe





INSTITUTO DE ECONOMÍA Y EMPRESA S.A.C.

www.iee.edu.pe

-Desarrollo de competencias Gerenciales-

Educación Ejecutiva. Convenio UNT-IEE, Resolución de C.U. N° 0012-2012/UNT

Seminario especializado (presencial)

“CÓMO GESTIONAR PARA EL DESARROLLO LOCAL/REGIONAL”

Objetivo: Mostrar de manera compacta, solvente e integral, aspectos conceptuales y prácticos para una gestión pública orientada al desarrollo, con un servicio eficiente y eficaz al servicio del ciudadano.

Dirigido a: Miembros del sector público de gobiernos nacional y sub nacionales de niveles de decisión y/o que aspiran a asumir esas posiciones, así como a personas con actual y potencial relación con el sector público, y/o de interés relevante en el tema

Sesión I. Dirección estratégica

Aspectos conceptuales y prácticos para planear el desarrollo subnacional (descentralizado)

Planeación y el enfoque de frontera. Casos prácticos.

Participación para el desarrollo. La gobernanza

Instrumentos para la gestión estratégica (PDC, PEI) y operativa (POI, presupuesto). Articulación dinámica

Sesión II. Gerencia estratégica 1

La Gerencia en el sector público, cambiar de cuadrante. Rediseño de la organización (The Star Model): Estrategia, estructura, procesos, personas, e incentivos. Liderazgo y habilidades blandas (Relaciones personales, interpersonales y grupales). Modernización de la gestión Pública, la experiencia peruana e internacional. Cadena de resultados (aplicaciones).

Sesión III. Gerencia estratégica 2

Más allá de la organización funcional. Procesos y resultados. Medición de desempeño.

Preparación y evaluación de PIP. Administración de proyectos

Seguimiento (S) y evaluación (E) de la gestión. Un sistema de S&E

Facilitador: Francisco Huerta Benites (www.iee.edu.pe)

Duración y fecha de inicio.

Se aplicará en 3 sesiones presenciales, en total 15 horas efectivas en fin de semana. Se iniciará en febrero 2014

Mayor información

institutoeconomia@iee.edu.pe, ggeneral@iee.edu.pe; #874422 - *619230 - 996074455 / 945122230 / rpc 966709177 / 602 *1555, también en www.iee.edu.pe

Oficinas del IEE.

- Lima. Residencial Los Rosales 7851, Of. 102 – Surco. 996074455
- Trujillo. Las Pomarrosas 329-333, Urb. El Golf - DVLH. (044) 280932
- Oficinas de enlace en otras regiones del país.