

CNTPE

INCENTIVOS A LA CAPACITACIÓN EN LA
EMPRESA Y CRECIMIENTO DE LA
PRODUCTIVIDAD

NORBERTO E. GARCIA

AGOSTO 2008

1. Innovación, Capacitación y Productividad

1. Crecimiento de la Productividad, Inflación y Crecimiento Económico
2. Crisis Internacional y Crecimiento de la Productividad
3. $qf = F[\text{Capacitación, Innovación, Infraestructura, Capacidad de Gestión}]$
4. WEF Global Competitiveness Report, 131 países, CCRS = 0.9341 entre ranking de competitividad y ranking de educación superior y formación laboral.
5. Limitaciones del mercado de servicios de formación en Perú. Heterogeneidad de demanda y oferta. Equilibrio a bajo nivel. Ausencia de incentivos que eleven rentabilidad.
6. Educación y Productividad vs. Capacitación y Productividad
7. La formación y capacitación en o por la empresa (pertinencia, calidad y uso de activos, e incorporación inmediata a la productividad).

2. Debilidad de la Formación en Perú

1. 70 % de las empresas capacitan en el 2007, pero a un % muy bajo de su PEA (5 %), (c < e). El % de empresas decrece con el tamaño.
2. Gasto en capacitación por empresa es muy bajo equivalente a 0.6% de las ventas y 3.0 % de la nómina, ha descendido en 2001-07 a S/70 mil por empresa /año.
3. Principales receptores: personal de dirección y ventas o funcionarios Menos beneficiados: personal de producción.
4. 2007 → 38 % de las empresas declararon enfrentar serias dificultades para encontrar personal calificado. 77% de las empresas declararon enfrentar dificultades para obtener a) operarios, técnicos y empleados y b) jefes de unidad y mandos medios, con la calificación necesaria.
5. Políticas de formación y capacitación ausentes
6. Educación y Formación. Plazos de incidencia s/ productividad
7. Calidad educativa y formación.

3. ¿Por qué se justifica un incentivo a la capacitación en la empresa?

1. El incentivo compensa:

- i) uso difundido de la captación de trabajadores de otras empresas
- ii) abundancia de empleos de corta duración → plazo muy corto para que invertir en capacitación sea rentable. (52% < 3 años)
- iii) debilidad del proceso de innovaciones
- iv) uso de la capacitación informal.

2. Lo anterior → necesidad de incentivos para compensar los sesgos de las externalidades del mercado de servicios de capacitación, y estimular la demanda y oferta de servicios.

4. Situación actual

1. SUNAT no admite deducir los gastos de capacitación de la empresa, excepto que sean para todo el personal. → incentivo negativo.
2. MEF no admite incentivos – es casi una posición de principios. Dos proyectos de ley en el Congreso, que planteaban incentivos, (25 % y 50 %) fueron objetados recientemente por el MEF, lo que condujo a la Comisión de Economía de Economía a plantear un 3er proyecto en el cual sólo se plantea reconocer el gasto efectivo en capacitación para fines del balance tributario del IR.
3. MEF está desacelerando el Gasto Público, previendo el impacto de la crisis internacional. No es el momento más propicio para solicitar partidas para incentivos o fondos.
4. → Planteamiento de una propuesta de Incentivos debe hacerse con cuidado, para no hacerla fracasar.

5. Incentivos a la capacitación en la empresa

1. Incentivo: i) ex post; ii) condicionado a resultados (crecimiento de la productividad); iii) transitorio; iv) esfuerzo complementario del beneficiario; v) muy bajo costo fiscal; vi) interacción entre capacitación e innovación
2. MEF considera que un crecimiento de la productividad total de 2.0 % a 2.5 % anual, es una meta destacable. Por consiguiente, las empresas que alcancen un crecimiento de la productividad total igual o superior a 2.5 % anual, como resultado de su gasto en innovaciones y capacitación, serían premiadas con un reintegro (crédito tributario) de un % del gasto en capacitación y/o de un % gasto en innovaciones que provocó ese resultado.
3. En este enfoque, el gasto en innovaciones y capacitación → aumenta la productividad → reduce costos unitarios → eleva las ventas → incrementa el pago de impuestos (IGV y Rentas) y de ese incremento, el estado le reintegra un % a las empresas que alcanzaron el resultado.
4. El incentivo puede ser ex ante y no condicionado, o una combinación. Cuanto mayor sea la proporción del incentivo otorgado ex post y más condicionado esté, menor el costo fiscal. En lo que sigue razonaremos como ex post

6. Incentivos y OMC

1. La OMC reconoce el derecho a establecer incentivos a la capacitación o a la innovación, ya que los mismos redundan en mejoras continuas de la competitividad.
2. Una prueba de ello, es que muchos países han establecido incentivos fiscales a la capacitación, y la mayoría de los países cuentan actualmente con incentivos a la innovación.
3. Por consiguiente, establecer incentivos de este tipo no es contrario al libre comercio, si no que se inscribe en las reglas vigentes de la OMC actual.

7. La vinculación entre aumentos de productividad y ventas por ocupado

1. $VA/E = VA/Q * Q/V * V/E$ (1)

2. Dinamizando (1) se obtiene:

3. $q_e = v_e + v(VA/Q) + v(Q/V)$ (2)

4. $v(R) = v(VA/Q) + v(Q/V)$ (3)

5. $q_e = v_e + v(R)$ (4)

6. $q_f = q_e - [1 - 1/(Ee/y)] * k_e$ (5)

7. Reemplazando (q_e) en (5) por (4):

8. $q_f = v_e + v(R) - [1 - 1/E(e/y)] * k_e$

i) Con información de Perú, y $v(R) < 0$, una tasa de crecimiento en las ventas por ocupado (v_e) mayor a 2.5 % anual, se asocia a un crecimiento de la productividad de 2.5 % anual.

ii) $v(R) > 0$, el crecimiento requerido en (v_e) para que ($q_f = 2.5$ % anual) es menor a 2.5 % anual.

iii) El caso general es que con (v_e) > 2.5 % anual \rightarrow se alcanza $q_f = 2.5$ % anual

iv) Los datos de venta pueden obtenerse del IGV y los de ocupación de las declaraciones de planilla del MTPE.

8. Monto del incentivo

1. Monto del incentivo:	Empresas Grandes	Empresas
Pequeñas		
	y Medianas	y
Micro		
% Reintegro Gasto Capacitación	70.0	
95.0		

Hasta un máx. de 1 % de la nómina.

2. Plazo: 4 años después de efectuado el gasto en capacitación.
3. Vía de reintegro: crédito tributario o deducción del monto imponible
4. Condicionado a un crecimiento de las ventas por ocupado no inferior 2.6% por año durante los dos o tres años que siguen al gasto en capacitación e innovación.
5. Costo fiscal: 1% del incremento de recaudación de los tributos (4 años) de las empresas que capacitan. El incremento de recaudación es provocado por el aumento de las ventas asociado al crecimiento de la productividad proveniente de las empresas exitosas en alcanzar $qf > 0 = 2.5 \%$. Para el fisco el incentivo se financia a sí mismo

9. Monitoreo

1. Monitoreo del incentivo a la capacitación: i) certificación por entidad externa a la empresa, de la pertinencia y calidad del gasto en capacitación; ii) registro de entidades capacitadoras; iii) certificación de entidades capacitadoras; iv) verificación de las ventas declaradas a fines tributarios y de la ocupación declarada en planillas electrónicas; v) evaluación de impacto periódica.

2. Monitoreo del incentivo a la innovación: i) certificación por entidad externa a la empresa de la pertinencia y calidad del gasto en innovación; ii) registro de las entidades que deseen actuar como certificadoras; iii) certificación de calidad de las entidades certificadoras; iv) verificación de la declaración de ventas a fines tributarios y del gasto en innovaciones registrado en los 4 últimos años; v) evaluación de impacto periódica.

10. Fondo para MYPEs y grupos vulnerables

1. Capacidad de gasto diferenciada según tamaño. La pequeña y microempresa enfrentan costos muy elevados de financiamiento, particularmente del gasto en capacitación e innovación.
2. Se propone reforzar la institucionalidad existente o generar un Fondo Rotativo para el financiamiento de la capacitación e innovación en la pequeña y micro empresa.
3. El Fondo priorizaría a las MYPE agrupadas en consorcios, insertas en redes, subcontratación o cadenas productivas, ya que son las que poseen mayor potencial competitivo y pueden organizarse mejor.
4. El Fondo podría usar parte de sus recursos para adquirir servicios de capacitación para grupos rezagados.

11. Conclusiones

1. Para estimular en el sector privado un impulso difundido hacia el aumento de la productividad, se propone un incentivo diferido (reintegro) de un % del gasto en innovación que efectúen las empresas o de un % del gasto en capacitación si la empresa no innova.
2. Se propone además que el gasto efectivo en capacitación sea deducible como gasto, del balance a ser presentado a fines tributarios
3. Para las MYPE y grupos rezagados, se propone reforzar los fondos existentes o generar uno, para financiar un % del gasto en capacitación e innovación que efectúen las MYPE organizadas en consorcios o insertas en redes, cadenas productivas o que operan en subcontratación, y el acceso a la capacitación de grupos vulnerables.
4. El reintegro es condicionado a resultados: alcanzar un crecimiento de la productividad igual o mayor a 2.5 % anual como consecuencia de ese gasto, cifra que puede aproximarse por el crecimiento de las ventas reales por ocupado declaradas y de la ocupación registrada.
5. El incentivo estimule la formalización, porque lo perciben aquellos