

Resumen

CONFERENCIA: Incentivos a la Formación Laboral en la Empresa y Productividad

EXPOSITOR: Norberto E. García

FECHA: 10 de Octubre

El propósito de este trabajo es provocar la discusión en torno a una propuesta de un incentivo a la formación y capacitación laboral en la empresa, en la perspectiva de su efecto sobre la aceleración del crecimiento de la productividad total y la competitividad, sincronizado con otras políticas que en otros ámbitos, incidan también en la misma dirección.

La mejora de la competitividad descansa esencialmente en el aumento continuo de la productividad total y de la calidad. El crecimiento de la productividad total permite reducir costos totales unitarios y contribuir al crecimiento económico. Esto es de particular importancia en un período como el actual, en que es necesario por un lado sostener un crecimiento económico alto y competitivo, y por el otro, disminuir las presiones inflacionarias que se verifican desde mediados del 2007, como consecuencia de la elevación de precios externos de combustibles, insumos y alimentos y de la rápida expansión de la demanda interna. A este contexto, se suma la crisis financiera internacional que afectará sin duda los mercados no financieros que nos enfrenta a un escenario y condicionamiento externo mucho menos favorable que el registrado en el 2004-2008. En esta perspectiva, un incentivo que opera en la dirección de aumentar la productividad, incide positivamente para estimular la competitividad de las empresas y les permite enfrentar en mejores condiciones un contexto mucho más exigente.

Dado el significativo déficit de cobertura, calidad y pertinencia que registra la formación laboral en Perú, el efecto positivo esperable sobre la productividad total de un rápido aumento de la inversión en capacitación, será aún más significativo en la medida que se asegure su veloz incorporación a la producción y su pertinencia (adecuación a la demanda de las empresas).

Considerando que el objetivo prioritario es ampliar la formación para el aumento de la productividad total, la atención debe focalizarse en promover el aumento de la inversión en capacitación en o por la empresa. La capacitación en la empresa posee ventajas respecto a otros tipos de formación, en al menos cuatro campos: a) asegura pertinencia porque es liderada por la empresa; b) por el mismo motivo, asegura calidad; c) permite disponer de una cantidad de centros de entrenamiento muy superior al número de entidades capacitadoras – las empresas – lo que hace viable un esfuerzo masivo y rápido; d) dado que la formación en la empresa se incorpora de inmediato a la producción, su efecto sobre la productividad total es apreciable y rápido.

Actualmente, la inversión en capacitación en la empresa enfrenta un obstáculo: predomina la captación de trabajadores capacitados por otras empresas, como fuente de obtención de personal calificado. Esto reduce la tasa de rentabilidad de la inversión en capacitación en la empresa, e inhibe el aumento de dicha inversión. Por consiguiente, en ese tipo de escenario la política pública debe compensar este hecho, para restituir la tasa de rentabilidad privada e impulsar con ello la inversión. Un obstáculo adicional que enfrentan las empresas es la actual normativa tributaria que les niega el derecho a registrar como gasto del balance para Impuestos la inversión en capacitación - a menos que la misma se desarrolle para todo el personal de la empresa.

Bajo todo este marco, se propone un incentivo diferido en la forma de crédito tributario, que cubra hasta un 70 % del gasto en capacitación efectuado por empresas medianas y grandes, y hasta un 95% del gasto en capacitación efectuado en empresas pequeñas y microempresas. Hasta un límite máximo, en ambos casos, que podría situarse en 1% de la nómina anual de sueldos y salarios. El incentivo sería en rigor un reintegro, ya que sería diferido, es decir, se otorgaría en un ejercicio fiscal posterior al ejercicio en que se verificó el gasto en capacitación, y estaría condicionado al logro de un aumento de ventas reales por ocupado superior al 2.5 % anual, para asegurar que el reintegro contribuyó a elevar la productividad total en la empresa en al menos 2.5 % anual. Dado que el incentivo es diferido, el Estado percibe la mayor recaudación del aumento de ventas y rentas que el mismo genera, y una fracción de ese incremento de recaudación, lo aplica al crédito tributario. En la medida que el incentivo está condicionado a logros, no todas las empresas tienen derecho al mismo, si no aquellas que evidencien aumentos de ventas reales por ocupado superiores al 2.5 % anual, cifra que en el contexto de Perú es aproximadamente equivalente a un crecimiento de 2.5 por ciento o más en la productividad total.

Para la pequeña empresa y la microempresa, el incentivo se otorgará priorizando aquellas insertas en consorcios, procesos de subcontratación, redes o cadenas productivas. Para las microempresas individuales, el incentivo se otorgará sólo a aquellas con potencial competitivo.

Es importante reparar en que al estar el incentivo definido sobre la nómina de remuneraciones, implica un estímulo a la formalización laboral de empresas y de trabajadores no declarados. Similarmente, al establecerse como un crédito tributario, es también un estímulo a la formalización y cumplimiento tributario – ya que la única manera de acceder al incentivo es reduciendo el monto a pagar de impuestos.

Dado que el principal obstáculo que enfrentan las MYPE para invertir en capacitación es su reducida capacidad de inversión (destinan todo su capital a capital de trabajo), se propone establecer un Fondo para financiar (dar o potenciar préstamos) el gasto en capacitación en este segmento. Los recursos serían otorgados a las MYPE insertas en consorcios, procesos de subcontratación, redes o cadenas productivas, o a las MYPE individuales con potencial competitivo. El Fondo descansaría en entidades con experiencia en el financiamiento hacia la pequeña y micro empresa, y en entidades de amplia trayectoria en formación laboral. En el texto se describen los rasgos principales de este fondo.

El crecimiento de la productividad total depende de la interacción de diversos factores – expansión de la demanda por productos o servicios, crecimiento de la inversión en equipos; incorporación de innovaciones de productos y procesos; aumento de la calidad de la educación incorporada a los procesos productivos; mejora de la cobertura, calidad y pertinencia de la capacitación laboral; mejora de la capacidad de gestión empresarial, etc. Por consiguiente, es importante sincronizar los incentivos a la capacitación, con los que estén operando sobre los restantes factores que inciden sobre el crecimiento de la productividad.
