

Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen un deterioro del derecho de todos a compartir el progreso. La creación de empleos de calidad seguirá constituyendo un gran desafío para casi todas las economías.

Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.

En: <<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>>.

Más de 193 estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas acordaron en 2015, trabajar en un conjunto de objetivos orientados hacia el desarrollo sostenible. Uno de los pilares maestros de este acuerdo es “promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos”.<sup>1</sup> La presente Nota de Política recoge las reflexiones de un grupo de exautoridades y expertos sobre los tópicos que son prioritarios para lograr este objetivo. Ello requiere estrategias y acciones coordinadas en varios ámbitos, incluyendo sectores productivos, educación y aspectos laborales, entre otros.

Las principales áreas de trabajo propuestas que requieren mayor atención son: redoblar los esfuerzos en mejorar la educación, sobre todo en formación para el trabajo, y paralelamente, discutir y forjar consensos acerca de la forma de reducir la informalidad y mejorar las condiciones de trabajo para la mayoría de la población. Otro tema que requerirá mucho esfuerzo, sobre todo para crear conciencia de su importancia es el de fomentar la innovación, investigación y desarrollo, respecto de lo cual existen varias experiencias internacionales que pueden ser aprovechadas; pero que requieren convicción para mantener líneas de trabajo de largo plazo. Necesitamos también potenciar los espacios de discusión de las políticas públicas, que se vienen desarrollando desde hace unos años y que han logrado buenos resultados pero que requieren un apoyo más decidido, por ejemplo a través del fortalecimiento de las entidades especializadas que las conducen y de los mecanismos de coordinación. Finalmente, es importante fortalecer a las entidades que canalizan los servicios y el apoyo a las empresas para el desarrollo productivo, esto requiere una definición más clara de los roles del Estado y el sector privado, capacidad de concertación y mejores mecanismos de coordinación, como podría ser una entidad encargada de ello.

1. Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 8, en *Objetivos de desarrollo del milenio. Informe 2015*. Naciones Unidas, 2015. En: <<http://bit.ly/1EbEPNj>>.

***La experiencia es una gran maestra.***

*Exministros, viceministros, altos funcionarios y expertos comparten sus conocimientos a través de la iniciativa **Diálogos de Política Pública** para contribuir a un buen gobierno.*

*Las recomendaciones son todas técnicamente solventes y políticamente viables.*

## PRINCIPALES RECOMENDACIONES

### Promover el aumento de productividad

- **Desarrollar el talento humano**

- ✓ Estructurar un sistema nacional de formación para el trabajo.
- ✓ Determinar las capacidades que se requieren en los trabajadores, desarrollarlas en el sistema educativo, y ampliar el sistema de normalización y certificación de competencias laborales.
- ✓ Promover los observatorios educativo-laborales.
- ✓ Favorecer la educación dual a través de los Centros de Innovación Tecnológica (CITE), los programas de capacitación y los convenios de aprendizaje con empresas.

- **Facilitar el financiamiento y la información**

- ✓ Convertir la Corporación Financiera de Desarrollo (COFIDE) en un banco de desarrollo para la mejora de productividad en las empresas y que otorgue garantías para proyectos de mayor valor agregado y empleo.
- ✓ Aplicar mecanismos contributivos o fondos públicos, privados o mixtos en las regiones para la formación laboral en la educación básica técnica.
- ✓ Crear la Agencia Digital para ampliar el uso de las herramientas de gobierno electrónico que permitan mayor transparencia y reducir la corrupción, costos y tiempos.

- **Promover la ciencia, la tecnología y la innovación**

- ✓ Promover los negocios entre empresas peruanas y cadenas de valor internacionales, y atraer proyectos que incluyan transferencia tecnológica.
- ✓ Definir un plan de soporte al ecosistema, que contenga: fortalecimiento de la institucionalidad; financiamiento, asesoramiento y capacitación a las empresas; fomento y apoyo al estudio de las ciencias en la educación básica; mejoramiento de la infraestructura, de la logística y de las telecomunicaciones.

### Hacer llegar a todos derechos laborales y condiciones del trabajo adecuados

- ✓ Discutir el efecto que tienen los regímenes tributarios, la corrupción, la inestabilidad política, las capacidades de los trabajadores, la regulación laboral, entre otros, sobre la informalidad, y definir medidas para reducirla actuando sobre estos factores.
- ✓ Fortalecer las capacidades de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y de los gobiernos regionales en materia de fiscalización para que puedan llegar con efectividad a las empresas de menor tamaño.

### Fortalecer la institucionalidad para definición de políticas y líneas de acción

- ✓ Dar la orden, desde el más alto nivel del Estado, de abrir la discusión nacional y regional, con la participación del sector privado, sobre la mejora de la productividad.
- ✓ Fortalecer la responsabilidad de las entidades existentes para definir e implementar las políticas de mejora de la productividad.
- ✓ Definir las instituciones especializadas para apoyar el desarrollo productivo, separando la definición y lineamientos de política de la ejecución de los instrumentos.

### Potenciar la capacidad de las entidades que interactúan con las empresas. Mejora de las entidades de primer y segundo piso

- ✓ Implementar un mapa de los servicios ofrecidos por el Estado, organismos internacionales y ONG, y capacitar con él a las entidades que lo llevan a las empresas.
- ✓ Establecer centros de servicios empresariales multifuncionales, conformados por entidades estatales, ONG y organismos internacionales.

## Situación actual y principales retos

Para favorecer el crecimiento en el largo plazo con diversificación, exportación y personas de nivel competitivo internacional

El Perú es una economía pequeña (0,26% del PBI mundial en 2014) y de apertura comercial media (puesto 40 de 75 países del Índice de Mercados Abiertos 2015 de la Cámara de Comercio Internacional – ICC). Las economías pequeñas abiertas, incluso si poseen una cantidad favorable de recursos naturales, necesitan integrarse lo más posible al mundo para desarrollarse de manera importante en el largo plazo. Para el Perú, esto implica desarrollar volumen y diversidad de exportaciones, y movilidad laboral internacional de las personas, tanto de extranjeros hacia nuestro país como nacionales hacia el extranjero. Debemos prepararnos para ese futuro.

El llamado súper-ciclo del precio de los *commodities* iniciado en 2003 llegó a su fin en 2013, y las proyecciones indican que las cotizaciones internacionales no se recuperarán durante la próxima década.<sup>2</sup> Las exportaciones del Perú en 2014 equivalieron a 22,4% del PBI, y fueron inferiores a las importaciones, al resultar, en un balanza comercial, negativas al PBI. En este contexto, hay una necesidad de acelerar el desarrollo de nuevas actividades productivas con talla internacional, lo que demandará un esfuerzo concertado entre el sector público y el sector privado.

La diversificación de la economía será el resultado de la mejora de las capacidades de las personas para ser más competitivas, y de la mejora de las condiciones para que las empresas, existentes y por crearse, hagan buen uso de esas capacidades, sobre todo para exportación, entre otros factores.

Ante los retos complejos que enfrentamos se ha seleccionado los siguientes:

### I. (A nivel de estrategias) Deficiencia en las capacidades de los trabajadores, baja productividad, elevada informalidad y condiciones de trabajo muy heterogéneas.-

Estudios recientes muestran que las empresas vienen experimentando problemas para contratar personal con las capacidades que estas requieren. Esto contribuye a una baja productividad que, junto con la poca capacidad técnica de los que ya trabajan en ellas, no ha podido ser revertida con los servicios de capacitación y asesoría orientados a ellas. La baja productividad origina peores condiciones de trabajo, menores ingresos y mala formación. Al respecto, la mayoría de países avanzados ha impulsado la formación para el trabajo. En el caso del Perú; ya existen planteamientos de estrategias al respecto, que se explican más adelante, los cuales involucran al sector productivo, al sector educativo y al Estado. La informalidad laboral y empresarial también obstaculizan la mejora de la productividad, queda pendiente la discusión de propuestas acerca de estos puntos. La productividad y capacidad de crecimiento asimismo están limitados por la insuficiencia de recursos financieros y de información para las empresas, sobre todo para las de menor tamaño.

### II. (A nivel de estrategias) Deficiente innovación y falta de investigación y desarrollo.-

No menos importante, y vinculado al anterior, es el problema de la falta de investigación y desarrollo en las empresas, y su dificultad para la adopción de tecnologías existentes. Las empresas de todos los niveles y el Estado destinan muy pocos recursos a estas actividades y, en general, es un tema poco desarrollado, con consecuencias negativas para la diversificación y la productividad, pero existen políticas en marcha que pueden perfeccionarse y ampliarse.

2. En el caso del precio del oro por ejemplo, el Banco Mundial estimó que en 2025 este se ubicaría en torno a los \$1.000 por onza troy, frente a los \$1.175 previstos para 2015. Véase: <<http://bit.ly/1SmvQzD>>.

### III. (A nivel institucional) Insuficiencia de espacios para maduración de políticas.-

La continuidad de las políticas de Estado mantenida por los últimos gobiernos ha sido muy positiva para el crecimiento. Es razonable afirmar que esa continuidad se debe, en buena parte, a que hay cierto consenso nacional respecto a las políticas generales. Sin embargo, todavía no se aprecia un consenso entre autoridades, empresarios y expertos en cuanto a las medidas específicas que debemos implementar para impulsar el desarrollo de nuevos productos o generar mayor valor agregado en los existentes, y lograr que sean competitivos internacionalmente. Las medidas para mejorar la productividad no son las mismas para todas las actividades económicas, en todas las regiones del país, pues depende del grado de desarrollo de cada una y de sus características específicas. Asimismo, es necesario ir corrigiéndolas en el tiempo. La implementación del Plan de Diversificación Productiva y de la Agenda Nacional de Competitividad, además de algunas otras líneas de trabajo, ha permitido avances valiosos, pero se requiere desarrollar más espacios y mecanismos que permitan crear consensos e identificar qué requiere cada actividad, en cada región. Se hace evidente que debemos ver la realidad de las regiones para definir los instrumentos de política pública.

### IV. (A nivel de implementación) Insuficiencia de coordinadores y facilitadores que atienden a las empresas.-

Hacer llegar a las empresas financiamiento, capacitación y asesoría, sobre todo a las de menor tamaño en el interior del país, es una tarea en la que ya intervienen muchas instituciones, pero falta consenso sobre el rol que deben tener el Estado y el sector privado para proveerlos. Ha habido avances en la integración y coordinación de esta labor, sin embargo, las entidades encargadas no se dan abasto y las estrategias de soporte de la productividad de las

empresas evolucionan continuamente, lo que hace necesario actualizar las funciones y capacidades de entidades que puedan servir en los diferentes niveles para coordinar, articular y facilitar los servicios y recursos disponibles. Un ejemplo de lo que se podría hacer es el potenciamiento de la labor de COFIDE, en cuanto a financiamiento para el desarrollo.

## Alcance del documento

Las líneas de política más importantes para promover el crecimiento económico sostenible con empleo de calidad en casos como el del Perú, son conocidas y han sido implementadas en muchos países. Entre las más efectivas y utilizadas tenemos las siguientes:

- a. Incrementar la cantidad y calidad de infraestructura.- Es una medida cuya importancia prácticamente no tiene discusión, al ser una línea de trabajo muy atendida en el Perú pero que debe ir perfeccionándose continuamente.<sup>3</sup>
- b. Simplificar las regulaciones para el comercio de bienes y servicios, incluyendo trámites y costos.- Ha sido trabajada desde hace varios años con buenos resultados, aunque más lentamente sobre todo a nivel regional y local. Cabe destacar el apoyo brindado por el IFC del Banco Mundial.<sup>4</sup>
- c. Mejorar las capacidades de la mano de obra nueva que entra al mercado

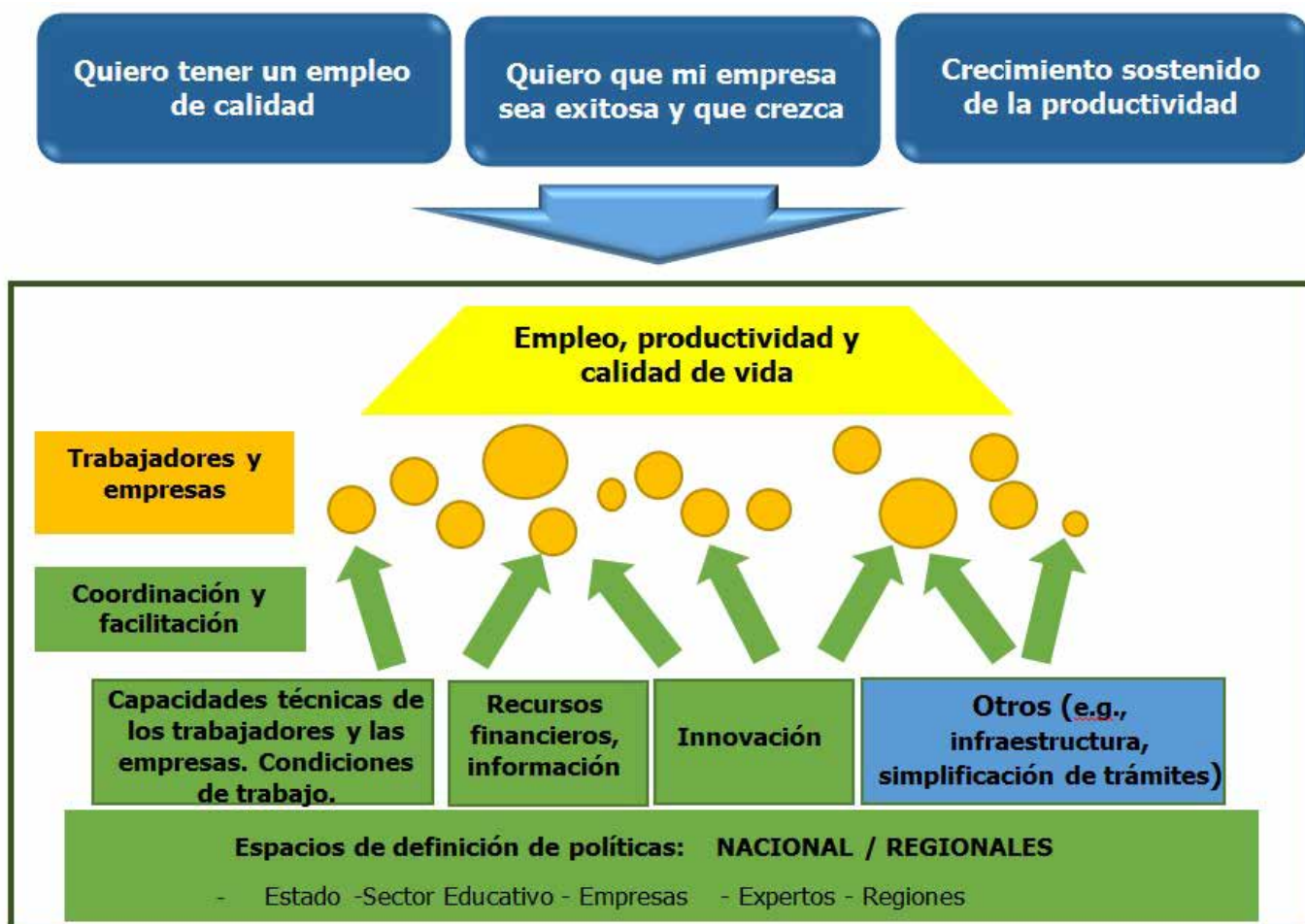
3. De acuerdo al informe Infrascopio 2014 del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Perú se ubicó en el puesto tres de 19 países de Latinoamérica en cuanto a su capacidad para llevar a cabo Asociaciones Público Privadas (APP). Sin embargo, el marco regulatorio al que hace referencia el informe es relativamente nuevo y el déficit actual de infraestructura es todavía muy grande.

4. En 2015, el Perú ocupó el puesto 50 de 189 países en el índice de facilidad para hacer negocios del Banco Mundial



## Gráfico 1

### Ámbitos que abarcan las recomendaciones de política



Leyenda:

■ Temas que son materia de las recomendaciones del presente documento

- y de la existente.- La mejora de las capacidades de la mano de obra nueva (formación para el trabajo y empleabilidad) está muy poco desarrollada en el Perú, y puede hacerse a través de un sistema. En cuanto a la mano de obra existente, la capacitación y asesoramiento a las empresas son insuficientes y requieren el fortalecimiento de las entidades que los brindan.
- d. Proveer o facilitar el acceso a recursos financieros e información relevante del mercado.- Se refiere no solo a incrementar la cantidad de estos recursos, sino a hacer mejoras importantes en los medios y entidades utilizados para hacerlos llegar de manera eficiente y efectiva.
- e. Perfeccionar el marco regulatorio del mercado laboral con la participación de todos los actores y fortalecer las instituciones correspondientes.- Ha sido materia de mucha discusión internacionalmente y no todos están de acuerdo sobre los resultados, lo que amerita más discusión y propuestas. Incluye mayor acceso a seguridad social, pensiones y seguridad para el trabajo.
- f. Promover la innovación empresarial, la adopción de tecnologías modernas existentes, la investigación científica, entre otros.- Es muy importante para la productividad de un país. Esta requiere implementar un ecosistema de actores que toma tiempo y recursos, por lo que es una tarea que debe emprenderse

poco a poco con un horizonte de tiempo de largo plazo.

El presente documento desarrolla las cuatro últimas líneas de política planteadas, las cuales han sido evaluadas como menos atendidas y de gran importancia. También se plantean algunas recomendaciones para fortalecer el marco institucional de definición de políticas públicas, tomando en cuenta sobre todo que estas deben ser multisectoriales.

## *Desarrollo de los retos que enfrentamos y recomendaciones de política*

*Productividad: Desarrollo del talento humano, facilitación del financiamiento y la información, promoción de la ciencia, la tecnología y la innovación*

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.2, al que el Perú se ha comprometido, propone: “Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrandose en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra”. Para lograrlo se ha identificado las siguientes prioridades.

### *Talento humano*

La experiencia internacional muestra que la capacidad de la fuerza laboral tiene un impacto muy grande en la productividad de una economía,<sup>5</sup> y esta puede impulsarse por

5. *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth*, OIT, 2010

dos vías: con la capacitación y asesoramiento a las empresas, y con la llamada formación para el trabajo o educación para el trabajo. La primera vía se realiza, desde hace muchos años, a través de entidades especializadas, promovidas por el Estado y organismos internacionales (este tema se desarrollará a través de las recomendaciones de política del punto IV). La segunda vía, la formación para el trabajo, está compuesta por la educación técnica básica, la educación superior universitaria y no universitaria, la capacitación dual (estudiantes que aprenden en las empresas) y la capacitación para el trabajo que ofrecen las empresas a sus empleados o que es tomada por cuenta propia por cada persona. Además del proceso educativo propiamente dicho, un sistema de formación para el trabajo requiere como complemento, un mecanismo de difusión de los perfiles ocupacionales que demandan las empresas de los diferentes sectores.

El país no cuenta con un sistema nacional de formación para el trabajo y no está preparado actualmente para esta labor. En muchos casos, no se promueven las habilidades requeridas por las empresas. Los principales problemas al respecto pueden resumirse en tres aspectos: falta de acceso a la educación terciaria y para el trabajo, falta de calidad de la formación y falta de pertinencia de las habilidades promovidas con respecto a las que requieren las empresas.<sup>6</sup>

En el Perú, solo tres de cada diez trabajadores cuenta con educación superior y muchos terminan trabajando en especialidades distintas a las que estudiaron. Si bien en el pasado la demanda de mano de obra con capacidades adecuadas no era una preocupación extendida entre las empresas, el alto crecimiento de la economía de los últimos años ha convertido este problema en una preocupación prioritaria.<sup>7</sup>

6. Chacaltana, Juan; Díaz José Díaz y David Rosas. *Hacia un sistema de formación continua de la fuerza laboral en el Perú*. Lima: BID, OIT, 2015.

7. Véase, por ejemplo, *Estudio de demanda por profesionales universitarios y técnicos recién egresados en cuatro ciudades del Perú*, GRADE, 2012; y Manpower Group. *Encuesta de escasez de talento 2015*, <http://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/3166-9795432090759.pdf>

Desde 2015, viene operando el observatorio educativo laboral Ponte en Carrera, una iniciativa conjunta del Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y el sector privado<sup>8</sup> que pone a disposición del público información sobre la oferta educativa y la demanda de las empresas respecto a una gran cantidad de carreras, lo que permite a los estudiantes tomar mejores decisiones con respecto a la profesión que van a estudiar, ayudando de esa manera a mejorar el calce entre la oferta y la demanda laboral. Sin embargo, el observatorio tiene todavía información limitada.

### Recomendaciones:<sup>9</sup>

- Iniciar la discusión y estructuración de un sistema nacional de formación para el trabajo, en el que el sector público y el sector privado tengan roles complementarios. Sin desmedro de esto, las siguientes recomendaciones podrían iniciarse inmediatamente como un avance para dicho sistema.
- Definir conjuntamente entre el poder ejecutivo, el sector educativo público y privado, y las empresas, las capacidades que se requiere fortalecer en los estudiantes y trabajadores por sectores productivos, regiones o tipos de empresa; y las estrategias a seguir. Los requerimientos identificados pueden servir para la reformulación de la malla curricular del sistema educativo.
- Potenciar la educación dual promoviendo los convenios de aprendizaje con empresas instaladas en parques industriales, clústeres y aquellas con esquemas de desarrollo de proveedores, que aseguren la pertinencia de la formación. Favorecer este tipo de educación a través de la asistencia técnica brindada por los CITE, así como los programas de

Capacitación Laboral y de Capacitación para el Emprendimiento. Aprovechar las facilidades que brinda para esto la nueva Ley de Institutos Técnicos, para que más empresas puedan celebrar convenios de aprendizaje con los institutos existentes y nuevos.

- Desarrollar y fortalecer el sistema de normalización y certificación de competencias laborales, aprovechando las buenas experiencias obtenidas hasta ahora a través del CNC y otras. Este es un mecanismo que requiere un largo tiempo de maduración pero que ha sido probado en otros países y permite identificar deficiencias y asignar recursos de acuerdo con indicadores concretos.
- Dar mayor difusión y promover los observatorios educativo-laborales que brinden información acerca de la demanda laboral y la oferta educativa, incluyendo los perfiles ocupacionales. Utilizar la información del o de los observatorios para el diseño de los programas estatales que contribuyen a la formación para el trabajo, como por ejemplo Beca 18.
- Encargar la supervisión de las universidades y de los institutos técnicos a una sola entidad, que promueva una visión de conjunto de la formación para el trabajo y facilite la coordinación.

### Financiamiento e información

Junto con las deficiencias del talento humano en el país, otro factor que limita el crecimiento de las empresas, especialmente las de menor tamaño y para la formación de nuevos emprendimientos, es la falta de financiamiento. Si bien en 2015 el Perú ocupó el primer lugar en ambiente de microfinanzas por octavo año consecutivo entre 55 países emergentes,<sup>10</sup> además que existe desde hace varios años programas y fondos estatales

8. <http://www.ponteencarrera.pe/>

9. Además de las opiniones de especialistas recogidas para el presente documento, varias de las siguientes recomendaciones toman como referencia: Chacaltana, Juan, José Díaz y David Rosas. Óp. cit, 2015.

10. Microscopio Global 2015, BID, Economist Intelligence Unit.

y de organismos multilaterales destinados a las empresas,<sup>11</sup> este tema sigue siendo una preocupación de primer nivel para los empresarios de menor tamaño.<sup>12</sup>

No se trata solamente de incrementar los recursos disponibles, sino de mejorar los mecanismos empleados para llegar a las empresas, a través del perfeccionamiento del rol de las entidades de primer y segundo nivel y de la continua difusión de las modalidades de participación público-privadas para el aprovechamiento de estos fondos.

Asimismo, el desarrollo de empresas cada vez más competitivas en el mercado nacional y en el mercado externo, requieren información de cada sector, del entorno del país y los mercados internacionales, que podrá ser analizada y aprovechada por personas dentro de las empresas con las capacidades para hacerlo.<sup>13</sup>

El gobierno también podrá usar esta información sobre el desempeño de las empresas y del mercado para tomar mejores decisiones, para identificar la problemática e implementar medidas que faciliten el desarrollo de la economía.<sup>14</sup>

Los esfuerzos por potenciar la recopilación y el acceso a la información en el Estado y para las empresas vienen dándose desde hace varios años, sobre todo a partir de la creación de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática en el 2003. Sin embargo, dada la importancia de este tema para el crecimiento sostenido en el largo plazo y para la competitividad del país, se requiere redoblar los recursos y tiempo destinados a este fin.<sup>15</sup>

11. No se tiene disponible una estimación de todos los fondos y programas implementados a lo largo de los años para el financiamiento de empresas de menor tamaño.

12. *Perfil del emprendedor informal limeño*, OIT, 2014.

13. *Manufacturing the future: The next era of global growth and innovation*, McKinsey Global Institute, 2012.

14. *ICC Open Markets Index*, International Chamber of Commerce, 2015.

15. Plan Nacional de Gobierno Electrónico 2013-2017, Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática, Presidencia del Consejo de Ministros, 2012.

## Recomendaciones:

- COFIDE: Convertirlo en un banco de desarrollo orientado a apoyar la mejora de productividad de las empresas con mayores condiciones para crecer. También podría otorgar fondos de garantía para la realización de proyectos con mayor nivel de valor agregado y de riesgo. Ubicar COFIDE bajo el mismo ámbito institucional que dirija las políticas de desarrollo productivo; esto facilitaría el alineamiento de sus acciones con las políticas que se desarrollen en el tiempo.
- Otorgar incentivos crediticios para sectores de alto valor agregado e intensivo en trabajo.
- Incrementar el financiamiento público y facilitar el privado o las asociaciones público-privadas, para la formación laboral en la educación básica técnica. Discutir y perfeccionar los mecanismos de tipo contributivo para las empresas, para promover la formación en el trabajo. Se podría crear fondos públicos, privados o mixtos, para financiar la formación en el trabajo sobre todo en las regiones, que funcione de manera transparente.
- Crear la Agencia Digital: Ampliar el uso de las herramientas de gobierno electrónico enfocadas a los trámites que realiza el público y a las operaciones que realiza el Estado, para darles mayor transparencia y reducir la corrupción, los costos y los tiempos. Los gobiernos locales y regionales especialmente son los que tienen un mayor déficit en este tema; sin embargo, la infraestructura de telecomunicaciones en el interior del país está en proceso de expansión a través de la Red Dorsal Nacional de Fibra Óptica que se encuentra en construcción.

## Ciencia, Tecnología e Innovación

La última gran recesión mundial experimentada, aproximadamente a partir del 2008, trajo como consecuencia



lógica un recorte drástico de gastos tanto públicos como privados a todo nivel. Sin embargo, las economías más grandes del mundo reaccionaron, en muchos casos, incrementando el gasto en investigación y desarrollo como porcentaje del PBI, y desde entonces han previsto su aumento a largo plazo. Esto muestra la importancia que tiene este tipo de actividad para el desarrollo futuro de un país.

En el Perú, el gasto en investigación y desarrollo solamente llega a 0,1% del PBI. Mientras tanto, Chile invierte 0,7%, Brasil 1,1%, y muy por encima está, por ejemplo, Israel con 4,5%, de cerca con los países más desarrollados. Otros indicadores como disponibilidad de investigadores, generación de patentes, producción de investigaciones en las universidades, etc. no son más auspiciosos para el Perú (véase recuadro: “Reflexiones de Fernando Villarán”).

El incremento del presupuesto no es suficiente. Los últimos gobiernos, nacionales y subnacionales otorgaron mayor presupuesto a las universidades estatales para la investigación, el cual no pudo ser gastado (véase gráfico 2). Las posibles razones de este resultado deberían ser el foco de las políticas públicas a desarrollar: por ejemplo, la insuficiente cantidad de empresas e investigadores que puedan hacer uso de estos recursos o regulaciones muy restrictivas, debilidad de las entidades que conforman el Sistema Nacional de Innovación, entre otros.

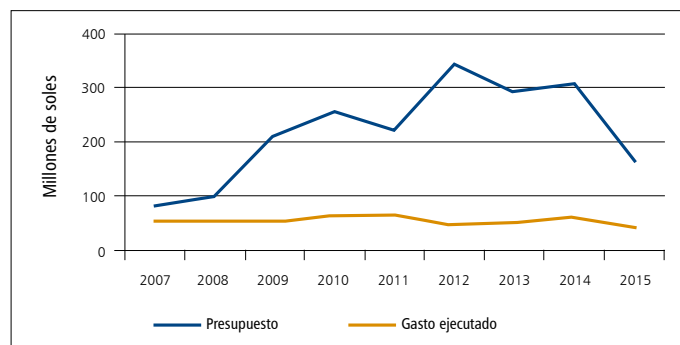
El reto consiste en conformar lo que se denomina un ecosistema, que incluya un mercado (oferentes y demandantes) e instituciones que le den soporte (educativas, de financiamiento, normalización, etc.). Las empresas solas no lo pueden implementar y se requiere el soporte del Estado durante un largo tiempo, trabajando de la mano con el sector privado, tanto a través de financiamiento como de regulaciones adecuadas y apoyo de especialistas e instituciones véase nuevamente el recuadro: “Reflexiones de Fernando Villarán”

### Recomendaciones:

- Impulsadores de la oferta y demanda de CTI:

**Gráfico 2**

Evolución del presupuesto y gasto en investigación en las universidades estatales del Perú (todos los niveles de gobierno)



Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera, MEF.  
Elaboración propia.

- ▶ Fortalecer los programas que promueven los negocios entre las empresas peruanas y cadenas de valor internacionales, pues estas últimas tienen exigencias calidad y cumplimiento que obligarán a las empresas nacionales a sofisticar su oferta.
- ▶ Atraer proyectos de inversión extranjera que impliquen la transferencia tecnológica a los proveedores y trabajadores locales. Incluir proyectos referidos a servicios, como logística, desarrollo de software, etc.
- ▶ Destinar fondos importantes para que los organismos del Estado demanden proyectos de CTI para sus propios fines durante varios años. Esto puede lograrse con el asesoramiento técnico de organismos multilaterales, la capacitación de funcionarios y el reclutamiento de especialistas. Los proyectos demandados podrían incluir:
  - ◁ Desarrollo de ciudades intermedias
  - ◁ Desarrollo de modelos de cambio climático específicos para el Perú
  - ◁ Evaluación previa de políticas públicas de todo tipo (por ejemplo, mediante la realización

de estudios de campo que requieran pruebas científicas)

- ◁ Desarrollo, a pedido de los CITE, de tecnologías o productos que puedan ser aprovechados por grupos de empresas peruanas (MIPYME, clústeres, cadenas de valor nacionales)

Se requerirá mecanismos concursales transparentes para seleccionar los proyectos a encargar, con criterios concretos de prioridad.

- Definir un plan, por etapas y con indicadores, para dar soporte a todos los actores del ecosistema, referidas a:
  - ▶ Fortalecimiento de la institucionalidad de CTI, especializando y separando las responsabilidades de definición de políticas y de implementación, y separando el fomento de la innovación empresarial del soporte a la investigación.
  - ▶ Financiamiento directo (como el FINCYT) e indirecto a las empresas (incentivos para empresas de cualquier tamaño) y centros de investigación.
  - ▶ Asesoramiento y capacitación a las empresas (especialmente MIPYME, por ejemplo a través de los CITE).
  - ▶ Fomento y apoyo al estudio de las ciencias en la educación básica.
  - ▶ Mejoramiento de la infraestructura, de la logística y de las telecomunicaciones.
  - ▶ Mejora de las condiciones de trabajo de los investigadores.

Algunas fuentes importantes para el plan propuesto son el informe de la Comisión Consultiva para la Ciencia, Tecnología e Innovación, el Plan Nacional Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación para la Competitividad y el Desarrollo Humano 2006 – 2021, el Plan Nacional de Diversificación Productiva y la Agenda Nacional de Competitividad 2014-2018 del MEF/CNC.

## *Derechos laborales y condiciones del trabajo*

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, muestran que el logro de condiciones laborales adecuadas para la generalidad de la población es un requisito importante para el desarrollo sostenible. Así, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.8 establece: “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

La informalidad laboral, que conlleva la carencia de aseguramiento social, de pensiones y otras condiciones laborales, involucra al 68,6% del empleo en el Perú. Este promedio, incluye el 100% de los trabajadores familiares auxiliares y el 95,4% de los independientes.<sup>16</sup> Desde varios ángulos, incluyendo la creación de regímenes especiales para las empresas de menor tamaño, la simplificación de trámites, las campañas de difusión, entre otros, se ha intentado la reducción de la informalidad. Se necesitará tiempo para solucionar el problema, pero es necesario crear mayores consensos al respecto para implementar estrategias que aceleren su solución.

En el Perú, muchos argumentan que la informalidad podría combatirse mediante la reducción de las contribuciones sociales e impuestos, en ocasiones llamados “sobre costos laborales”. Esto ha sido materia de gran discusión nacional e internacional. Sin embargo, esto debe discutirse más, pues un estudio reciente del Banco Mundial señala que existen otros factores distintos a la regulación laboral que podrían ser más decisivos sobre la informalidad, como la tasa impositiva, la corrupción, la inestabilidad política (sobre todo en algunas regiones con problemas relacionados a los gobiernos subnacionales), entre otros.

16. *Evolución del empleo informal en el Perú, 2004–2012*. Lima: FORLAC-OIT, 2014.

## CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN – CTI

### REFLEXIONES DE FERNANDO VILLARÁN – EXMINISTRO DE TRABAJO

- Estamos en la sociedad del conocimiento. Los factores económicos determinantes ya no son los recursos naturales, el capital o el trabajo, como postulan las escuelas económicas clásicas, ahora lo es el conocimiento. Los motores del crecimiento económico son la Innovación y la Productividad, ambas aplicaciones del conocimiento a la producción (Peter Drucker).
- Los responsables de las políticas económicas, desde el MEF, el BCR y el propio Congreso, no son conscientes de este cambio de época. Siguen repitiendo que el crecimiento se logra “promoviendo y facilitando la inversión privada”, principalmente la gran inversión en recursos naturales. Se hace urgente un cambio de orientación y prioridad.
- El crecimiento económico de los últimos 15 años ha estado basado en los altos precios de las materias primas; al término de este ciclo económico mundial con la desaceleración de la economía China, el estancamiento de Europa y la inestabilidad financiera norteamericana, la economía peruana ha entrado en una desaceleración que puede convertirse en permanente.
- La situación contradictoria de la economía y sociedad peruana se refleja bien en el Informe Global sobre Competitividad que elabora el WEF; el país se encuentra entre los primeros en entorno macroeconómico, mercados financieros y tamaño de mercado, pero está entre los últimos en Innovación, Sofisticación Empresarial, Educación superior e Instituciones. Nunca vamos a llegar al primer mundo con esta dualidad tan marcada.
- El indicador más importante en CTI es la Inversión en Investigación y Desarrollo (I+D). El Perú solo invierte el 0,1% del PBI contra 0,7% de Chile, 1,1% de Brasil, 3,5% de Corea del Sur y 4,5% de Israel. China registra 650.000 patentes al año, Corea del Sur 190.000, Brasil 30.000, mientras que el Perú solo registra 300. Según el Ranking de Universidades de QS, la mejor universidad peruana (la PUCP) ocupa el puesto 19, es superada por 8 universidades de Brasil, 3 de Chile, 2 de México, 2 de Argentina y 1 de Colombia. En las 100 primeras sólo aparecen 3 peruanas.
- El Perú requiere un shock de inversiones en CTI. La Comisión Consultiva sobre CTI nombrada por el presidente Humala, propuso a inicio de 2012 la necesidad de una inversión de 600 millones de dólares en promedio para alcanzar el 0,7% de Inversión en I+D en cinco años.

Las principales inversiones serían en:

- ✓ Formación y movilización de recursos humanos calificados para la CTI (becas para estudios en extranjero, repatriación de investigadores, creación de estudios de posgrado).
- ✓ Financiamiento a la investigación básica y aplicada en áreas prioritarias.
- ✓ Promoción de la innovación en las empresas, mejora de la calidad y la competitividad.
- ✓ Transferencia de tecnología a las MYPE rurales y urbanas a través de los CITE (Centros de Innovación Tecnológica).
- ✓ Inversión en infraestructura física (laboratorios) e Institucional.
- ✓ Incentivos a la articulación entre universidades y empresas.
- ✓ Difusión de la CTI en las escuelas, tecnológicos, universidades, y en los medios de comunicación.

En este sentido, algunos especialistas proponen que los costos laborales no salariales, es decir, los pagos que hace el empleador mensualmente por los trabajadores, no tendrían mayor impacto en la competitividad de las empresas y en la informalidad pues ya existen regímenes especiales de costos muy bajos. Sin embargo, los costos y otras barreras para la desvinculación sí podrían influir en la formalización y en los costos de las empresas. Si bien estos costos afectan solo cerca de

28% de la PEA asalariada, las micro y pequeñas empresas podrían estar evadiendo la contratación en planilla para evitar dichos costos. Todas las mejoras deberían estar acompañadas del fortalecimiento de la capacidad de fiscalización, que en el Perú alcanza a pocas empresas y se hace de manera reactiva. Véase el recuadro: “Reflexiones de Nancy Laos”.<sup>17</sup>

17. Es pertinente recordar que el nivel salarial en el Perú se determina libremente por oferta y

## Recomendaciones:

- Dar la orden para abrir la discusión sobre la informalidad, e incluir en ella al Poder Ejecutivo, Legislativo, el sector privado, la sociedad civil y la academia.
- Difundir y discutir el efecto que tienen los distintos regímenes tributarios, la corrupción, la inestabilidad política (sobre todo en el interior del país), las capacidades de los trabajadores, la regulación laboral, entre otros, sobre la informalidad, y definir medidas para reducirla actuando sobre estos factores, concentrándose en mejorar los beneficios de ser formal.
- Fortalecer las capacidades de la SUNAFIL y de los gobiernos regionales en materia de fiscalización para que puedan actuar no solamente de manera reactiva, sino que puedan realizar fiscalizaciones efectivas, y que puedan llegar a las empresas de menor tamaño. Revisar la distribución de competencias, para que haya claridad en los roles que corresponde a cada nivel de gobierno.

## Institucionalidad para definición de políticas y de las principales líneas de acción

La experiencia de otros países de la región como Colombia, Chile, Costa Rica y Brasil en la definición de políticas de desarrollo productivo y planes de desarrollo de largo plazo son variadas en cuanto a los mecanismos utilizados, que van desde espacios de trabajo entre el sector público y privado, y agencias estatales especializadas, hasta ministerios muy grandes, como el caso

demanda, es decir, el monto que paga mensualmente una empresa por cada trabajador obedece a las posibilidades de la empresa, por tanto, si se redujera por ejemplo el pago mensual que hace la empresa como beneficio social, luego de un tiempo, el pago total que hace la empresa por trabajador debería regresar al nivel original.

del Ministerio de Planeamiento, Presupuesto y Gestión de Brasil. Las políticas definidas asimismo son variadas. Sin embargo, un aspecto que tienen en común es que dichos espacios han permitido discutir planteamientos a lo largo de varios años, e ir descartando algunas ideas hasta llegar a cierto grado de consenso. Así por ejemplo, en el caso de Colombia, se tiene el Sistema Nacional de Competitividad, creado por Ley, en el cual participa un Consejo Privado de Competitividad en representación del sector privado, que se reúne con el Estado para discutir medidas para el desarrollo de la economía del país, tanto a nivel nacional como regional. La experiencia colombiana se remonta al 2009 y comenzó con la propuesta de identificar clústeres. Luego, en 2011, se trabajó en mecanismos para mejorar la competitividad a nivel local, y en 2012 se avocaron a la discusión de lo que se llamó una política de cambio estructural, que se convirtió en 2014 en una propuesta de política de desarrollo productivo.<sup>18</sup>

El proceso de construir consensos poco a poco a lo largo de los años, con participación de todos los actores involucrados en los temas discutidos, sería por sí solo un logro importante porque constituye una herramienta psicológica que ayuda a los actores a definir políticas cada vez más efectivas y facilita que la práctica de coordinar se difunda a otros ámbitos.<sup>19</sup>

En el caso del Perú, el planeamiento, la definición e implementación de políticas para el desarrollo de la economía son realizadas, desde hace algunos años, de manera compartida por el Ministerio de Economía y Finanzas, Centro de Planeamiento Estratégico Nacional (CEPLAN), el Consejo Nacional de la Competitividad (CNC), el Consejo Nacional de Trabajo y los mismos ministerios sectoriales. En particular, el trabajo realizado por el CNC para definir metas y facilitar la implementación de

18. *Política de desarrollo productivo para Colombia*, Consejo Privado de Competitividad, 2014.

19. Thomas, Kyle A., Peter DeScioli, Omar Sultan Haque y Steven Pinker. "The Psychology of Common Knowledge and Coordination"., *Journal of Personality and Social Psychology* 107 (4): 657-676, 2014.



## DIVERSIFICACIÓN Y EMPLEO

### REFLEXIONES DE NANCY LAOS (EXMINISTRA DE TRABAJO)

#### 1. Informalidad laboral y sobrecostos:

- Una de las causas atribuidas a la alta informalidad que caracteriza al mercado de trabajo peruano es la existencia de elevados sobrecostos laborales, es decir, los costos adicionales que pagan los empleadores por cada contratación. Se señala que los altos costos, desalientan y causan la informalidad y que la solución pasa por reducirlos.
- Sin embargo, los costos no salariales no parecen ser el problema más importante. Si bien estos costos no salariales en el régimen general representan un 54% adicional a la remuneración; sin embargo, existen regímenes especiales como los de la micro y pequeña empresa que reducen significativamente los costos no salariales de las empresas a 5% y 29,1% de la remuneración, respectivamente.
- A ello debe mencionarse que estos regímenes especiales cubren potencialmente al 73,3% de los trabajadores asalariados del sector privado y al 99,8% de empresas.
- Si se ponderan los costos no salariales del régimen laboral general con los regímenes laborales especiales, obtenemos un costo laboral no salarial promedio de 24,4%. Esta cifra resulta más ajustada a la realidad ya que a nivel sudamericano no suelen existir regímenes laborales con beneficios inferiores a los del régimen general.
- Otro aspecto que se suele señalar es que los costos laborales en el Perú están entre los más altos de Latinoamérica, pero esta afirmación se suele realizar sólo para comparar los costos no salariales. Cuando se comparan los costos totales por trabajador (costos salariales + costos no salariales), el caso peruano resulta entre los más bajos de la región.
- Dos conclusiones: primero, la informalidad laboral no se solucionará enfocando el problema únicamente en los costos no salariales. Si ello fuera cierto, gran parte del trabajo informal ya se hubiera formalizado pues la microempresa solo tiene un 5% de costo no salarial y la pequeña empresa 29,1%. Y segundo, la informalidad es un fenómeno que no tiene una sola causa, es multicausal. Por tanto, la búsqueda de soluciones debe verse desde una óptica multidisciplinaria, analizando varios factores y con enfoque integral.

#### 2. Barreras de salida:

- En los casos de ceses incausados, el Tribunal Constitucional eliminó la posibilidad dar una adecuada reparación económica, si el trabajador no acepta la extinción. De esa manera, se ha tornado sumamente rígida la regulación en materia de desvinculación, lo que desalienta la contratación formal, sobre todo en plazas estables.
- Por ello, es importante revisar esta materia y generar los consensos necesarios para que quede claro —a nivel Constitucional— que es posible el cese laboral con el pago de una indemnización económica adecuada como reparación al trabajador, como existe en la regulación de la gran mayoría de países en el mundo.

#### 3. Fiscalización laboral:

- La fiscalización laboral es el mecanismo principal para que la Ley laboral se cumpla. Así como postulamos una mejor regulación en el cese, también consideramos que debería fortalecerse la fiscalización laboral para evitar posibles abusos en la aplicación de la legislación. Un sistema de relación laboral flexible sin mecanismos adecuados y efectivos de fiscalización es propicia a los abusos. Tiene que existir una entidad laboral fuerte que supervise y controle las inconductas de los malos empleadores. Así como hay muy buenos empleadores, también hay quienes incumplen sus obligaciones, lo que en la práctica puede constituir una competencia desleal para el buen empleador que se esfuerza por acatar y respetar el ordenamiento legal.
- Por ello, es fundamental dotar de un mayor presupuesto a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a fin de que pueda contar con la infraestructura y el personal idóneo en cada una de las regiones del país. Actualmente, la cobertura de SUNAFIL es mínima. Hay regiones donde existe un solo inspector.
- Adicionalmente, debe haber una selección muy estricta de los inspectores laborales de acuerdo con un perfil técnico; se les debe dar una capacitación permanente y un sueldo acorde con la labor que realizan y evitar que sean proclives a la corrupción.
- Un rasgo fundamental del organismo de fiscalización es la orientación y asistencia técnica para la micro y pequeña empresa. Estas unidades empresariales requieren en la mayoría de los casos un soporte de apoyo y orientación en el cumplimiento de sus obligaciones que coadyuve a su formalización. Actualmente, las capacidades de acción de SUNAFIL se limitan prácticamente solo a hacer visitas por denuncia. Se requiere una mayor fortaleza institucional para coadyuvar en la formalización de las pequeñas unidades empresariales pues estas unidades requieren un acompañamiento.

#### 4. Articulación con los gobiernos regionales:

- Desde que en el 2010, se concluyó con la transferencia de funciones en materia laboral a los gobiernos regionales, cada gobierno regional ha asumido la competencia a través de las direcciones regionales de la localidad de todas las competencias laborales. Sin embargo, las regiones no han recibido ni la capacitación ni los presupuestos que se requieren para poder brindar todos los servicios que se requiere dar a los trabajadores.
- Es imprescindible trabajar en una instancia que coopere con esta articulación para que las políticas de cada sector sean ejecutadas de manera armónica.

soluciones en coordinación con el sector privado, ha sido el de mayor continuidad y consistencia, gracias a la definición de dos agendas consecutivas de competitividad, sobre cuyos avances se ha venido rindiendo cuentas periódicamente y de manera pública.

### Recomendaciones:

- Dar la orden, desde el más alto nivel del Estado, de abrir la discusión nacional y regional, con la participación del sector privado, sobre:
  - ▶ Objetivos de mejora de la productividad, sobre todo de las actividades económicas y los tamaños de empresa con mayor atraso o que recién se crean.
  - ▶ Definir políticas públicas para alcanzar los objetivos anteriores, que abarquen coordinadamente los aspectos de producción, trabajo, educación e innovación.
  - ▶ Facilitar o promover la exportación.
  - ▶ Monitorear los avances en el proceso de discusión y en la implementación de las políticas resultantes, evaluar los impactos obtenidos a corto y largo plazo, y plantear soluciones a las deficiencias identificadas.
- Fortalecer la responsabilidad de las entidades existentes para definir (tomando como insumo las discusiones de todos los actores) e implementar las políticas de mejora de la productividad, para alcanzar y mantener a niveles competitivos internacionalmente. Al respecto, se debe definir los procedimientos para decidir las políticas a seguir y para otorgarles fondos a nivel nacional y a nivel regional.
- Alinear las políticas resultantes a nivel nacional entre sectores (PRODUCE, MINAGRI, MINCETUR, CONCYTEC, MTC, MTPE, MINEDU) y entre el nivel nacional y regional, por ejemplo, por medio del presupuesto por resultados, adaptando los instrumentos y políticas a las condiciones de las regiones.
- Definir las instituciones especializadas que se requieren para apoyar el desarrollo productivo, considerando por lo menos una para coordinar la definición y lineamientos de política y otra diferente para la coordinación del diseño y ejecución de los instrumentos; en ambos casos con la participación del sector privado, y tanto a nivel nacional como regional (un referente puede ser CORFO, en Chile, para la aplicación de instrumentos).
- Fortalecer las funciones del Consejo Nacional de la Competitividad para la implementación de políticas y consecución de metas en temas seleccionados como aduanas, comercio exterior, cadenas globales, etc. Incorporar a los sectores de educación y transporte en su directorio, y facilitar una mayor participación del sector privado.
- Alternativamente a los puntos anteriormente planteados, se podría discutir una reforma institucional en el Poder Ejecutivo, que implemente un Ministerio de Planeamiento y Economía a cargo de la definición de políticas públicas y la coordinación, y otros ministerios con funciones de coordinación. Esta es una opción que requeriría más tiempo, recursos y capacidad de concertación pero que potencialmente podría ser más efectiva para lograr los objetivos que se planteen en el largo plazo.

*Potenciando la capacidad de las entidades que interactúan con las empresas. Mejora de las entidades de primer y segundo piso.*

El enfoque actual para racionalizar la prestación de servicios y ayudas del Estado y otros organismos, consiste en dirigirse a las empresas que cuentan con menos

recursos y menos capacidades, pero además se procura llegar a aquellas que tienen mayor potencial de crecimiento. El primer aspecto puede identificarse por sectores o grupos de empresas; el segundo, referido al potencial de crecimiento, requiere un análisis más detallado.

Los grupos de empresas que necesitan más apoyo para mejorar su productividad pueden identificarse por actividades económicas, por tamaño, y por regiones geográficas. Un reciente estudio que utilizó los resultados del Censo Económico de 2007 (último disponible) encontró que los sectores de alta productividad (minería, finanzas, y electricidad y agua) tenían un producto por trabajador 19 veces más alto que los sectores de baja productividad (agricultura, comercio, y servicios), y siete veces y media más que los sectores de productividad media (manufactura, construcción, y transportes y comunicaciones). Además, los sectores de alta productividad empleaban solamente al 2,5% del total de la PEA ocupada, mientras que los sectores de baja productividad empleaban a tres de cada cuatro trabajadores ocupados.<sup>20</sup>

Estas grandes diferencias de productividad también se observan entre trabajadores empleados en empresas de distinto tamaño. En 2006, la productividad de un trabajador de gran empresa era 15 veces la de un trabajador de microempresa (incluyendo auto-empleados, trabajadores familiares no remunerados – TFNR y empleo doméstico).<sup>21</sup>

Asimismo, la heterogeneidad de la productividad laboral se manifiesta a nivel regional. Aproximando el producto por trabajador mediante el PBI por habitante, se encuentra que en 2014, regiones como Ica, Lima y Tacna tenían un producto per cápita

que era más de tres veces el de las regiones menos productivas, como Puno, Huánuco y Apurímac.

De acuerdo con la información anterior, es posible diseñar instrumentos y preparar a las entidades que prestan servicios para que se adecúen a las necesidades de los segmentos de empresas que se elijan como objetivo.

La evaluación del potencial de crecimiento de las empresas que recibirán los servicios puede hacerse según varias metodologías existentes en el mercado de consultoría, que no son materia del presente informe.

### Recomendaciones:

- Discutir y definir claramente el rol del Estado y el sector privado en la provisión de los servicios empresariales. De acuerdo con la experiencia acumulada, el Estado puede ser el de proveedor de recursos, evaluador de los avances y optimizador de los instrumentos. El sector privado puede contribuir con la ampliación de la cobertura de los servicios de la manera más eficiente posible.
- Implementar un mapa de los servicios y ventajas ofrecidos por el Estado, organismos internacionales y ONG, y capacitar a las entidades que vayan a cumplir funciones de coordinación, para que ofrezcan una eficiente combinación de servicios de diferentes tipos (financiamiento, capacitación u otros). Evaluar permanentemente la pertinencia de los servicios o ventajas ofrecidos, y revisar la existencia y funcionamiento de las entidades que son necesarias para ofrecerlos.
- Establecer centros de servicios empresariales multifuncionales, conformados por entidades estatales, ONG y organismos internacionales (e. g. CEDEPAS Norte, Pro compete, SECO, PRA, Fondo Empleo y otros).

20. Távara, J., E. González de Olarte, y J. M. Del Pozo. "Heterogeneidad estructural y articulación productiva en el Perú: evolución y estrategias", en Infante, R. y Chacaltana, J., eds. *Hacia un desarrollo inclusivo. El caso del Perú*. Santiago de Chile: CEPAL / OIT, 2014.

21. Chacaltana, J. *Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en el Perú, al cuarto año de vigencia*. [2008]. Documento de Trabajo. OIT. No publicado.

# RECOMENDACIONES

- Iniciar la discusión y estructuración de un sistema nacional de formación para el trabajo, en el que el sector público y el sector privado tengan roles complementarios.
- Desarrollar y fortalecer el sistema de normalización y certificación de competencias laborales, aprovechando las buenas experiencias obtenidas hasta ahora a través del CNC y otras.
- COFIDE: Convertirlo en un banco de desarrollo orientado a apoyar la mejora de productividad de las empresas con mayores condiciones para crecer. También podría otorgar fondos de garantía para la realización de proyectos con mayor nivel de valor agregado y de riesgo.
- Crear la Agencia Digital: Ampliar el uso de las herramientas de gobierno electrónico enfocadas a los trámites que realiza el público y a las operaciones que realiza el Estado, para darles mayor transparencia y reducir la corrupción, los costos y los tiempos.
- Fortalecer los programas que promueven los negocios entre las empresas peruanas y cadenas de valor internacionales.

- Financiamiento directo (como el FINCYT) e indirecto a las empresas (incentivos para empresas de cualquier tamaño) y centros de investigación.
- Fortalecer las capacidades de la SUNAFIL y de los gobiernos regionales en materia de fiscalización para que puedan actuar no solamente de manera reactiva, sino que puedan realizar fiscalizaciones efectivas, y que puedan llegar con efectividad a las empresas de menor tamaño.
- Fortalecer las funciones del Consejo Nacional de la Competitividad para la implementación de políticas y consecución de metas en temas seleccionados como aduanas, comercio exterior, cadenas globales, etc. Incorporar a los sectores de educación y transporte en su directorio, y facilitar una mayor participación del sector privado.
- Implementar un mapa de los servicios y ventajas ofrecidos por el Estado, organismos internacionales y ONG, y capacitar a las entidades que vayan a cumplir funciones de coordinación, para que ofrezcan una eficiente combinación de servicios de diferentes tipos (financiamiento, capacitación u otros).

## Participaron:

- |                          |                               |                             |
|--------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| • <b>María Arteta</b>    | • <b>Waldo Mendoza*</b>       | • <b>Gladys Triveño*</b>    |
| • <b>Juan Chacaltana</b> | • <b>María Eugenia Mujica</b> | • <b>Fernando Villarán*</b> |
| • <b>César Chiappe</b>   | • <b>Javier Neves*</b>        | • <b>Richard Webb*</b>      |
| • <b>Edgardo Cruzado</b> | • <b>Aldo Ortega</b>          |                             |
| • <b>Agnes Franco*</b>   | • <b>Ana María Oviedo</b>     |                             |
| • <b>Julio Gamero*</b>   | • <b>Daniel Peralta**</b>     |                             |
| • <b>Nancy Laos*</b>     | • <b>Walter Ramírez</b>       |                             |
| • <b>Janina León</b>     | • <b>José Saavedra</b>        |                             |

**Coordinadora temática:**  
**Midori de Habich**

\* *Ex altos funcionarios del Estado*  
\*\* *Consultor*

Contacto: [amori@iep.org.pe](mailto:amori@iep.org.pe)  
Telf. (01) 3326194 anexo 1223

*“Las opiniones, interpretaciones y conclusiones expresadas en este documento no son necesariamente reflejo de la opinión de las instituciones que lo han auspiciado, ni de los países representados por ellas.”*

