



CINCO HECHOS

sobre la capacitación en firma en América Latina y el Caribe

En las últimas décadas, la productividad de América Latina y el Caribe (ALC) ha crecido a un ritmo muy inferior al del resto del mundo: su desempeño es menor no sólo en comparación con el de los países desarrollados sino también con el de otras economías en desarrollo y emergentes. Diversos estudios indican que este lento crecimiento de la productividad es la causa principal de la creciente brecha entre los ingresos de la región y los ingresos de las economías desarrolladas. Además, la evidencia consistentemente indica que los empleadores latinoamericanos enfrentan grandes dificultades para satisfacer sus requerimientos de habilidades, pues una buena parte de la fuerza laboral no tiene las destrezas que demandan sus procesos productivos. La mejora del capital humano de la fuerza laboral en la región es, por tanto, una estrategia prioritaria para incrementar la productividad.

Se ha señalado entonces la prioridad de adelantar reformas en el sistema educativo, pero la agenda de cambio no debería terminar ahí, pues no solo en las escuelas se educa. Aproximadamente una cuarta parte del capital humano que acumulan los individuos durante sus vidas se obtiene a través de inversiones posteriores al proceso de escolarización. Dentro de este conjunto de inversiones, la capacitación en firma (CF) puede contribuir a rectificar las deficiencias en habilidades de la fuer-

za laboral. También puede contribuir a que los trabajadores se adapten a las nuevas demandas de habilidades que continuamente se presentan en el sector productivo dados los acelerados cambios tecnológicos.

A partir de la Encuesta a Establecimientos (EE) y la Encuesta sobre Productividad y Formación de Recursos Humanos en Establecimientos (EPFE), que han sido apoyadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en varios países de la región, se identifican cinco hechos principales sobre la CF en América Latina y el Caribe.

HECHO 1. La CF incrementa la productividad de las firmas manufactureras más grandes en la región.

Un incremento en la proporción de trabajadores calificados incrementa la productividad de las firmas manufactureras de más de cien empleados. Así, la CF puede contribuir a aumentar la productividad de las firmas. Sin embargo, existen factores que pueden potenciar su rentabilidad, como son por ejemplo las habilidades gerenciales de los directivos de las empresas, la existencia de mercados laborales internos, y los esquemas de incentivos al desempeño. Éstos deben ser tenidos en cuenta en el diseño de políticas de fomento a la CF.

LOS EMPLEADORES enfrentan grandes dificultades para satisfacer sus requerimientos de habilidades, pues una buena parte de la fuerza laboral no tiene las destrezas que demandan sus procesos productivos

LA CAPACITACIÓN EN FIRMA puede contribuir a rectificar las deficiencias en habilidades de la fuerza laboral y a que los trabajadores se adapten a las nuevas demandas que se presentan continuamente en el sector productivo

¿Cuáles son los cinco hechos?

1. La CF incrementa la productividad de las firmas manufactureras más grandes en la región.
2. Al menos una cuarta parte de las firmas formales en ALC ofrece capacitación a sus trabajadores.
3. La CF está orientada principalmente a los trabajadores más calificados y en habilidades específicas al oficio.
4. Sólo una pequeña parte de empresas usa apoyos públicos para la CF, en especial entre las firmas pequeñas.
5. La innovación tecnológica y la demanda de personal calificado juegan un rol fundamental en las decisiones de capacitación de las firmas.

HECHO 2. Al menos una cuarta parte de las firmas formales en ALC ofrece capacitación a sus trabajadores.

En muchos países de la región, la proporción de firmas que capacitan llega a más del 50%. A su vez, la capacitación beneficia entre el 40% y 70% de los trabajadores del sector manufacturero. Estos niveles de capacitación en la región son relativamente altos en comparación con otros países del mundo que tienen niveles de ingreso similares. No obstante, vale la pena advertir que, de un lado, estos indicadores excluyen el universo de firmas informales, entre las cuales la incidencia de la capacitación podría ser menor. De otro lado, la incidencia de la CF es más baja entre las firmas pequeñas, que son las más abundantes en la región.

HECHO 3. La CF está orientada principalmente a los trabajadores más calificados y en habilidades específicas al oficio.

Si bien este tipo de inversiones puede traer ganancias en productividad, podría también tener resultados no deseables en materia de equidad. De un lado, si la CF se ofrece más intensivamente hacia los trabajadores más calificados, las brechas en habilidades se amplificarían. De otro lado, la capacitación en habilidades específicas podría tener un menor impacto en el salario de los trabajadores que la capacitación en habilidades generales. Esto enfatiza la importancia de las estrategias complementarias a la CF que permitan cerrar las brechas en habilidades que tiene la fuerza laboral, como es el desarrollo de sistemas de formación para el trabajo a lo largo de la vida y el fortalecimiento de políticas que contribuyan a una adecuada formación en habilidades generales durante la etapa escolar.

HECHO 4. Sólo una pequeña parte de empresas usa apoyos públicos para la CF, en especial entre las firmas pequeñas.

Sólo 19% de las firmas dice usar algún tipo de apoyo público para sus actividades de CF y esta proporción es aún menor (13%) en el caso de las firmas más pequeñas. Además, muy pocas firmas utilizan recursos públicos para financiar, al menos parcialmente, la CF. La proporción de firmas que proveen ca-

En el caso de las firmas manufactureras de MAYOR TAMAÑO, capacitar a un 1% más de empleados aumentaría la productividad en 0,7%

POCAS FIRMAS en la región utilizan apoyos públicos para sus actividades de capacitación y, las que lo hacen, son en su mayoría firmas grandes

pacitación a través de proveedores públicos también es baja, incluso en el caso de las firmas más pequeñas. Estos resultados resaltan la importancia de revisar tanto la cobertura como la pertinencia de las políticas de CF en la región.

HECHO 5. La innovación tecnológica y la demanda de personal calificado juegan un rol fundamental en las decisiones de capacitación de las firmas.

Las encuestas ofrecen evidencia sugestiva que apunta en esta dirección. Las firmas que no capacitan no lo hacen, en su mayoría, porque no lo consideran necesario, y a la vez enfrentan menos dificultades para satisfacer sus requerimientos de capital humano. Además, condicionado por un conjunto rico de atributos, los factores que juegan el rol más importante en la decisión de capacitar son aquellos que miden la innovación y la demanda de personal calificado. Este resultado tiene implicaciones de política, pues indica que los instrumentos que buscan incentivar la CF a través de subsidios serían insuficientes. Para promover la CF se requeriría también de políticas que faciliten la innovación y la adopción de tecnologías de producción más avanzadas, lo que aumentaría los requerimientos de calificación por parte de las empresas y, por lo tanto, los retornos de invertir en el capital humano de los trabajadores.



<http://bit.ly/5hechosCFenLAC>

Descargue gratuitamente la monografía 'Cinco hechos sobre la capacitación en firma en América Latina y el Caribe'

Puede descargar la publicación íntegra leyendo el código QR de la izquierda. En la web de publicaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (<http://publications.iadb.org>) también encontrará el resto de monografías de esta misma serie. Para estar permanentemente actualizado sobre los proyectos del BID en mercados laborales y seguridad social, síguenos en Twitter y en nuestro blog Factor Trabajo.

blogs.iadb.org/trabajo | @BID_Trabajo

