

Cuadro 1.1

Limitaciones de las definiciones adoptadas

De acuerdo a la definición de capacitación para empresas que se ha adoptado, la misma no debería producir externalidades y el mecanismo de mercado funcionaría eficientemente. Debe alertarse, sin embargo, que existen dos razones por las cuales la afirmación anterior constituye una simplificación. La primera razón es que la división entre competencias generales y específicas no es tan tajante como la teoría del capital humano supone y, en la práctica de la educación de adultos de la que la capacitación forma parte, es habitual considerar que existe siempre un componente de competencias generales que es transmitido a los capacitandos. Más aún, es posible sostener el supuesto de que en el límite inferior en lo que hace a tamaño de las empresas, la capacitación, cualquiera sea su objetivo específico, brinda un alto porcentaje de competencias generales.

La segunda razón es que, como suele afirmarse, la existencia de un alto nivel de entrenamiento en una sociedad inserta en el mundo globalizado con alta movilidad de capitales, podría ser un aliciente a empresas extranjeras para establecerse allí. Un argumento adicional sugiere que la provisión de entrenamiento puede aumentar la eficiencia funcional de industrias de bienes exportables, mejorar la situación de la balanza de pagos, obtener divisas escasas y promover objetivos autosuficientes (Middleton, J., Ziderman, A. y Van Adams, A., 1993). Todas las afirmaciones anteriores se refieren a efectos macroeconómicos de la capacitación laboral que podrían ser asimilados a externalidades positivas. Tal el fundamento del apoyo brindado por el Banco Mundial a los programas nacionales de desarrollo de recursos humanos que incluyen el desarrollo de la capacidad de entrenamiento en agencias públicas y empresas (Middleton, J., Ziderman, A. y Van Adams, A., 1993).