
Primera parte

ASPECTOS TEÓRICOS

Introducción

La primera parte de esta obra apunta a sentar las bases teóricas para analizar, desde una perspectiva multidisciplinar, una experiencia de promoción de la inversión en capital humano en empresas pequeñas.

Los tres primeros capítulos presentan conceptos de la economía. El primero introduce los modelos que se utilizaron en el diseño del Programa de Capacitación de Trabajadores en Empresas (PCT) y que sirvieron de fundamento para el diseño de un programa orientado a desarrollar un mercado en el que las pequeñas empresas pudiesen adquirir formación: la teoría del capital humano, el modelo de mercado aplicado a la capacitación y la teoría de las fallas en ese mercado. En el segundo capítulo se analizan brevemente los modelos de provisión y producción de la capacitación, se evalúa el efecto de los subsidios sobre la eficiencia y la equidad y se realiza una descripción de naturaleza general acerca de los bonos como un mecanismo para materializar un subsidio. En el tercer capítulo se analizan con mayor detalle los bonos de capacitación; se evalúa si existen en el mercado de capacitación para micro, pequeñas y medianas empresas las fallas de mercado que justifican la utilización de un subsidio y se presentan algunas de las razones que, con el propósito de priorizar la equidad sobre la eficiencia, podrían justificarlo.

En el cuarto y quinto capítulo se revisan aspectos vinculados con la capacitación desde una perspectiva sociológica. Los elementos presentados comprenden al capital cultural como concepto de mayor amplitud que el de capital humano, el rol de la capacitación como bien multifuncional, las pequeñas empresas como sujetos de la capacitación y una explicación acerca de la reducida tasa de uso del subsidio basada en que las decisiones de compra no se corresponden con el modelo de elección racional sino con “habitus” que no pueden ser modificados con facilidad mediante incentivos económicos. Alertan también acerca de la significativa heterogeneidad de las empresas como un factor que podría no haber sido contemplado en el diseño de los cursos y señalan aspectos vinculados con el capital social y con la institucionalidad de las políticas de Servicios de Desarrollo Empresarial.

El sexto y séptimo capítulo reseñan las transformaciones en el tiempo que han sufrido las prácticas de capacitación laboral. Se destaca el desarrollo de las teorías del aprendizaje, su impacto en las metodologías formativas utilizadas en la capacitación, el elevado costo de una acción formativa destinada a pequeñas empresas, los tres arreglos institucionales que intervienen en la capacitación (Estado, mercado y redes de organizaciones sin fines de lucro) y el riesgo de un circuito diferencial de capacitación de baja calidad destinado a las firmas pequeñas. Al recorrer la historia de la capacitación en la Argentina, se destaca la importancia creciente que la misma ha tenido en las últimas décadas y el elevado porcentaje de miembros de la población económicamente activa que han sido sujetos de acciones formativas.

El octavo capítulo expone la contradicción entre una sociedad del conocimiento, en la que se han generado elevadas esperanzas acerca del rol de la educación continua como herramienta de competitividad y equidad, y la reducida inversión en acciones formativas por parte de las empresas de menor tamaño. Se sustenta la hipótesis de que la diversidad de acciones englobadas en el término capacitación y la reducida incorporación de los resultados más recientes de la investigación en el área del aprendizaje, podrían constituir una explicación de naturaleza general acerca del reducido impacto de los programas. Se presentan, además, dos hipótesis específicas para el caso de las pequeñas empresas: la primera, el rol central que juega la formación tácita brindada por el propietario en la construcción del conocimiento en estas firmas; la segunda, la diversidad de estrategias de construcción de conocimiento que podrían demandar diversas tipologías de empresas.

En el noveno capítulo se analizan los requisitos que permitirían incrementar la tasa de éxitos y reconstruir las esperanzas en la capacitación como herramienta de competitividad y equidad. Dichos requisitos son la calidad de la capacitación y, dentro de la misma, la generación de condiciones que garanticen la transferencia de lo aprendido al ámbito laboral.

Los anexos y cuadros, que no se han incluido en esta edición, se podrán consultar en la versión completa de esta obra, disponible en los sitios web: www.adec.org.ar/biblioteca/bonos y www.fundemp.org.ar/investigacion