
Segunda parte

APRENDIZAJES

Introducción

El Programa de Capacitación de Trabajadores en Empresas (PCT) que, sobre la base de las reflexiones teóricas precedentes, se analizará en esta segunda parte de la obra, tuvo como fin incrementar la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MPyME) de la provincia de Córdoba mediante servicios de capacitación. Por ello, el objetivo general fue impulsar a los empresarios de las MPyME a invertir en la capacitación de sus recursos humanos en todos los niveles.

Con un presupuesto total de 5 millones de dólares, el Programa fue financiado por una donación del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) administrado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y por recursos provistos por la Agencia de Desarrollo Económico de Córdoba (ADEC) y la Fundación de Empresas (FE).

El PCT se inscribe entre los programas de Servicios de Desarrollo Empresarial, una amplia gama de servicios no financieros críticos para el surgimiento, el crecimiento y la supervivencia de las MPyME (Comité de Donantes, 2001).

A fin de lograr sus objetivos, el diseño del Programa previó la puesta en marcha de dos componentes. El primero, denominado Sistema de Bonos de Capacitación (SBC), tuvo como objetivo incentivar la adquisición de “capital humano” por parte de las firmas, a través de dos mecanismos: un sistema de información sobre el mercado de capacitación y un subsidio otorgado a la demanda. La entidad ejecutora de este componente fue la ADEC, integrada por las cámaras empresarias más representativas de la actividad económica provincial, el Consejo Profesional de Ciencias Económicas y la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba.

El segundo componente, denominado Sistema de Diagnóstico de Capital Humano (SIDCAP), estuvo destinado a diseñar un proceso de recolección y procesamiento de información que permitiese identificar los problemas prioritarios de las empresas, definir cuáles podrían ser resueltos mediante capacitación y sugerir posibles acciones formativas a ser implementadas por las mismas. La entidad ejecutora de este componente fue la FE, integrada por empresas grandes y medianas de la provincia y sede del Eurocentro Córdoba.

Ambos componentes operaron desde el punto de vista institucional en un sistema de subsidios a la demanda de “tres pisos” que dividió los roles institucionales del siguiente modo:

- En el tercer piso operó el FOMIN, cuyo rol consistió en transferir recursos a dos instituciones intermediarias para la realización de la función de desarrollo de un mercado de capacitación. Dentro de ese piso, el rol del BID, en su carácter de administrador de los fondos, resguardó el adecuado direccionamiento de los mismos.
- En el segundo piso operaron las instituciones ejecutoras, la ADEC para el SBC y la FE para el SIDCAP. El rol de las instituciones de segundo piso, ADEC y FE, fue promover el encuentro entre la oferta y la demanda y facilitarle a esta última la compra de los servicios.¹
- El primer piso estuvo compuesto, en el caso del SBC, por las Instituciones de Capacitación (ICAP) que prestaron sus servicios a las pequeñas empresas y en el caso del SIDCAP por los consultores que realizaron los diagnósticos. El rol del primer piso fue el de vender sus servicios a las empresas demandantes a precio de mercado.

En los capítulos que siguen se realiza una descripción de ambos componentes, un análisis de su funcionamiento, sus logros y dificultades, procurando estudiar no sólo sus resultados sino también el proceso por el que se llegó a ellos. Dicha tarea abarcó los aspectos operativos y conceptuales y fue guiada por una idea fuerza que fue asumida como central por el equipo de consultores: los programas piloto que no son objeto de revisión de errores de ejecución, del análisis crítico de sus fundamentos y de una reflexión estratégica sobre los cambios a introducir, arrojan resultados que luego no son transferibles a los diseños de las políticas.

La descripción del diseño, ejecución y aprendizajes del SBC a partir de la evolución de la demanda y la oferta de capacitación se realiza en el capítulo 10, mientras que los aprendizajes surgidos de la interacción entre los distintos actores se detallan en el capítulo 11. La descripción del diseño, ejecución y aprendizajes del SIDCAP se realiza en el capítulo 12 para la primera versión y en el capítulo 13 para la segunda. El análisis de la evaluación del impacto de ambos componentes es el objetivo de los capítulos 14 (evaluación ex ante) y 15 (evaluación ex post). Reflexiones acerca de la necesidad de políticas integrales se exponen en el capítulo final.

1 Quedaban en este sistema inhibidas de prestar servicios directos a los beneficiarios por existir un conflicto de intereses entre el rol de intermediario de recursos y el de prestador de servicios.