

Rendimiento de sistemas alternativos de capacitación, 1990

TIPO DE CAPACITACION	RENDIMIENTO (%)	
CAPACITACION FORMAL EN EL ULTIMO EMPLEO		
ESTADOS UNIDOS	ΔW	3-11
HOLANDA	ΔW	4-16
AUSTRALIA	ΔW	7-9
MALASIA	ΔW	7-9
BOTSWANA	TIR ANUAL	20
MEXICO, AMM	TIR ANUAL	26-36
MEXICO, AMM	TIR ANUAL	21.6
	TIR MENSUAL	1.8
EXPERIENCIA LABORAL		
ESTADOS UNIDOS	$\Delta W > 0$ INICIAL, LUEGO 0	
MEXICO, AMM	TIR ANUAL	2.3
CAPACITACION ESCOLARIZADA		
NORUEGA	ΔW	0
EU (ELECCION INDIVIDUAL PRIVADA)	ΔW	5-10
EU (COMMUNITY COLLEGES)	ΔW	3-5
EU (PROGRAMAS DE GOBIERNO)	ΔW	0
BRASIL (AGENCIAS EST. DE CAPACTAC.)	TIR ANUAL	20
COLOMBIA (AGENCIAS EST. DE CAPAC.)	TIR ANUAL	20
MEXICO, AMM	TIR ANUAL	12

En general, deducimos que las magnitudes de los premios o diferenciales salariales promedios de la capacitación en los países desarrollados son considerablemente menores que las tasas de retorno a la capacitación en los países en desarrollo, incluido nuestro país. Pareciera que para la capacitación se cumple lo que ya Psacharopoulos ha estudiado para el caso de la educación escolarizada; esto es, que las tasas de retorno son mayores en los países en desarrollo que en los desarrollados.

Las tasas de retorno a la capacitación por el último empleador en los países en desarrollo parecen moverse dentro de una banda común. Psacharopoulos mostró que este fenómeno se observa también en las tasas de rendimiento de la educación escolarizada. Las magnitudes de estas tasas presentan una sorprendente estabilidad, independientemente de los distintos contextos económico-sociales.

El rendimiento a la capacitación pre-mercado escolarizada en preparatorias técnicas o en institutos privados o públicos, que otorgan certificados de carreras técnicas, también sigue las mismas pautas que el rendimiento a la capacitación por el último empleador. Destacan las experiencias de países como Brasil y Colombia, que han logrado conjuntar los esfuerzos del estado y el sector productivo.

El rendimiento a la experiencia laboral o al "learning by doing" es bajo, tanto en países desarrollados como en los países en desarrollo, como México. Al igual que en los otros tipos de capacitación, parece que es mayor el rendimiento a la experiencia laboral en países como el nuestro que en países desarrollados.

4. Problemas y soluciones a la capacitación por parte del empleador en países en desarrollo

A continuación, se destacan los que a nuestro juicio son los principales obstáculos para la capacitación por parte del empleador en países como el nuestro. Esta modalidad de la capacitación fue la primera en aparecer en el mercado de trabajo y ha demostrado ser la de menores costos, puesto que aprovecha las ventajas de contar con el equipo de capital necesario para el entrenamiento, el cual resulta oneroso de mantener en instituciones de capacitación escolarizada ajenas a la producción.

<p>LA CAPACITACION A CARGO DE LOS EMPLEADORES EN UN PAIS EN DESARROLLO ES EL SISTEMA DE CAPACITACION TRADICIONAL MAS EFICAZ DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS COSTOS</p>
<p>PROBLEMAS</p>
<p>PROBLEMA # 1:</p> <p>LOS NIVELES BAJOS DE EDUCACION BASICA EN LA FUERZA LABORAL INCREMENTAN LOS COSTOS DE LAS EMPRESAS QUE QUIEREN OBTENER NIVELES SATISFACTORIOS DE CAPACITACION PARA SUS EMPLEADOS</p>
<p>PROBLEMA # 2:</p> <p>LAS EMPRESAS PEQUEÑAS SON MAYORITARIAS Y TIENDEN A CAPACITAR MENOS Y MENOS EFICAZMENTE QUE LAS GRANDES EMPRESAS</p>
<p>PROBLEMA # 3:</p> <p>INHABILIDAD DEL SISTEMA BANCARIO Y DEL SISTEMA TRIBUTARIO PARA FINANCIAR PROGRAMAS DE CAPACITACION</p>
<p>PROBLEMA # 4:</p> <p>CAPACIDAD SUBDESARROLLADA PARA GENERAR RECURSOS HUMANOS: NO SE LIGAN SALARIOS CON PRODUCTIVIDAD SINO CON ANTIGÜEDAD Y ESCOLARIDAD</p>
<p>PROBLEMA # 5:</p> <p>INFORMACIÓN INADECUADA</p>

En general, deducimos que las magnitudes de los premios o diferenciales salariales promedios de la fuerza laboral en los países en desarrollo son similares a las de los países desarrollados. Los problemas a los que se enfrenta este tipo de capacitación pueden resumirse en cinco, los cuales están explicados en el cuadro resumen. Más escuetamente, se refieren a la ausencia de universalidad en la educación básica, el tamaño medio de las empresas, la ausencia de programas de financiamiento y la existente relación entre nivel de salarios con la antigüedad y la educación escolarizada.

Las tasas de retorno a la capacitación por el último empleador en los países en desarrollo parecen moverse dentro de una banda común. Psacharopoulos mostró que este fenómeno se observa también en las tasas de rendimiento de la educación escolarizada. Las magnitudes de estas tasas presentan una sorprendente estabilidad, independientemente de los distintos contextos económico-sociales.

<p>Intervención estatal para fortalecer la capacitación por el empleador</p>
<p>ÓPTIMO:</p> <p>EXPANDIR Y MEJORAR LA EDUCACIÓN GENERAL ESCOLARIZADA</p>
<p>OTRAS MEDIDAS:</p> <p>SUBSIDIOS A LOS SALARIOS DE LOS APRENDICES JÓVENES</p> <p>EXENCIÓN DE IMPUESTOS A LAS EMPRESAS QUE CAPACITAN</p> <p>SUBSIDIO A LOS GASTOS DE CAPACITACIÓN</p> <p>ASISTENCIA TÉCNICA</p> <p>MEJORAR LA INFORMACIÓN</p>

En cuanto a la intervención estatal para fortalecer la capacitación por el empleador, es recomendable expandir y mejorar la educación básica escolarizada. Adicionalmente, pueden implementarse varias medidas coadyuvantes, tales como subsidios a los salarios de los trabajadores entrantes en el mercado de trabajo, exención de impuestos a las empresas que capacitan, subsidios a los gastos de capacitación, asistencia técnica y mejoramiento del flujo de información.

En el cuadro de reflexiones finales se destacan algunas cuestiones adicionales respecto al Área Metropolitana de Monterrey. En primer lugar, se estimó que la capacitación en el lugar de trabajo reditúa tanto al trabajador como al empleador. Al trabajador, porque la tasa de retorno a un año de capacitación alcanza magnitudes comparables a las obtenidas en otros países en desarrollo. Al empleador, por cuanto casi la totalidad de los trabajadores capacitados ha recibido algún tipo de apoyo de su empleador durante el tiempo de capacitación.

Cabe entonces la pregunta de por qué razón la capacitación no está más difundida entre los trabajadores del AMM. Una probable respuesta es que sólo los trabajadores más hábiles —o con más escolaridad— tienen acceso a la capacitación. Esto último parece sugerir los mayores niveles observados de escolaridad de los trabajadores capacitados con respecto a los no capacitados. Otra respuesta es la probable existencia de desiguales oportunidades para financiar la capacitación, en el sentido de que no todos los trabajadores pueden costear el entrenamiento, debido a la condición socio-económica de la

CAPACITACIÓN ESCOLARIZADA	
SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTA
ENFOQUE DE OFERTA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS	ENFOQUE DE DEMANDA
DIVERSIDAD Y FRAGMENTACION INSTITUCIONAL	INTEGRACIÓN
PROGRAMAS RÍGIDOS	CURRICULUM FLEXIBLE (MÓDULOS)
AUSENCIA DE ESTÁNDARES (COMPARABILIDAD)	SISTEMA NORMALIZADO

Con respecto a la intervención estatal para fortalecer la capacitación escolarizada, se señala en el cuadro correspondiente la situación actual y la propuesta. En el primer caso, se destaca que el enfoque aplicado ha sido el de oferta educativa; es decir, se persigue abarcar sectores de la población no interesados en los estudios profesionales universitarios. Además, se destaca la actual diversidad y fragmentación institucional, aunado a la rigidez de los programas, lo que dificulta la evaluación y comparación de los distintos programas. Como alternativa, se plantea un enfoque de demanda; es decir, un programa que contemple las necesidades del aparato productivo, la integración de las distintas instituciones que imparten la capacitación escolarizada, la creación de curriculum flexible y, finalmente, un sistema normalizado con credenciales únicas otorgadas por el estado.

INFORMACIÓN INADECUADA

Los problemas a los que se enfrenta este tipo de capacitación pueden resumirse en cinco, los cuales están explicados en el cuadro resumen. Más exactamente, se refieren a la ausencia de universalidad en la educación básica, el tamaño medio de las empresas, la ausencia de programas de financiamiento y la existente relación entre nivel de salarios con la antigüedad y la educación escolarizada.

familia, por ejemplo. Por último, puede ser que los empresarios y trabajadores estén en un proceso de adaptación a las mayores presiones ejercidas por mercados de mayor competitividad en lo que respecta a la productividad y en la capacitación de los trabajadores (Becker, G. (1993).

REFLEXIONES FINALES
<p>1) LA CAPACITACIÓN EN EL AMM REDITÚA TANTO AL TRABAJADOR COMO AL EMPLEADOR</p> <p>2) ¿POR QUÉ ENTONCES NO ESTÁ MÁS EXTENDIDA?</p> <p>ACCESO LIMITADO A LOS MÁS HÁBILES</p> <p>DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES</p> <p>FALTA DE INFORMACIÓN Y MOTIVACIÓN</p> <p>3) CON LA EXISTENCIA DE UNA OFERTA DE MANO DE OBRA BARATA, DEFICIENTEMENTE EDUCADA Y CAPACITADA, NADA NOS ASEGURA QUE UN CRECIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN PROVEA MAYORES NIVELES DE BIENESTAR SUSTENTABLE PARA LOS TRABAJADORES</p>

INEGI (1991). Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo. México, DF.

En el cuadro de reflexiones finales se destacan algunas cuestiones adicionales respecto al Área Metropolitana de Monterrey. En primer lugar, se estimó que la capacitación en el lugar de trabajo reditúa tanto al trabajador como al empleador. Al trabajador, porque la tasa de retorno a un año de capacitación alcanza magnitudes comparables a las obtenidas en otros países en desarrollo. Al empleador, por cuanto casi la totalidad de los trabajadores capacitados ha recibido algún tipo de apoyo de su empleador durante el tiempo de capacitación.

Cabe entonces la pregunta de por qué razón la capacitación no está más difundida entre los trabajadores del AMM. Una probable respuesta es que sólo los trabajadores más hábiles --o con más escolaridad-- tienen acceso a la capacitación. Esto último parecen sugerir los mayores niveles observados de escolaridad de los trabajadores capacitados con respecto a los no capacitados. Otra respuesta es la probable existencia de desiguales oportunidades para financiar la capacitación, en el sentido de que no todos los trabajadores pueden costear el entrenamiento, debido a la condición socio-económica de la