



CaD #329 - 15 de septiembre de 2017

Formación a través de la experiencia laboral en la Región de América Latina

La formación juega un papel muy importante para el desarrollo profesional y productivo de los individuos. Por lo tanto, se ha desarrollado este escrito en base al informe RED 2016 que plantea como la formación a través de la experiencia por el trabajo y las relaciones intralaborales con los compañeros aportan el mayor porcentaje en los conocimientos en la vida profesional.

Si analizamos donde pasamos gran parte del tiempo de nuestra vida, es en el trabajo. En promedio una persona comienza a trabajar alrededor de los veinte años de edad y se retira pasados los sesenta, habrá estado activo en el mercado laboral alrededor de cuatro veces el tiempo promedio dedicado a la educación formal. Por lo tanto, gran parte del capital humano que acumulan los individuos durante su vida se asocia con inversiones y actividades relacionadas con el trabajo.

Las personas acumulan habilidades en el trabajo por los siguientes tres canales. El primer canal y más obvio es la participación en programas de capacitación para el trabajo. El segundo canal, los trabajadores pueden aprender por el hecho de estar involucrados en ciertas actividades o tareas, es decir, pueden “aprender haciendo”. Finalmente, el tercer canal, los trabajadores pueden aprender a través de la interacción con los compañeros de trabajo o los supervisores en el ambiente laboral.

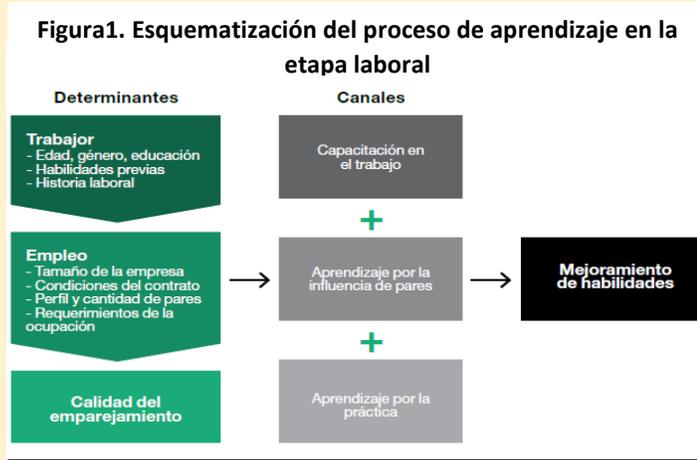
La manera en que la persona invierte y acumula habilidades a través de los tres canales a que hemos hecho referencia depende a su vez de tres factores como se puede observar en la figura 1. Primero, las características del trabajador (género, habilidades previas, características socioemocionales, edad, nivel de educación formal, entre otras). Segundo, las características del empleo (tamaño de la empresa, características del contrato laboral, tipos de tareas propias de la ocupación, entre otras). El tercer determinante surge de la interacción entre los dos anteriores y se refiere a la calidad de la concordancia entre las habilidades del trabajador y los requerimientos del puesto que ocupa.

El Reporte de Economía y Desarrollo (RED) 2016, con su tema principal “Mas habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral” desarrollado por el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) señala que en la Encuesta CAF que los canales informales de aprendizaje (la práctica y la interacción entre compañeros) son cuantitativamente más importantes que el canal de aprendizaje formal (la capacitación y el entrenamiento laboral). El análisis también muestra cuánto influyen las características del individuo, el tipo de empresa, de empleo y la sinergia de ambas para el funcionamiento de estos canales, tal y como aparece en la figura 1.

Otro elemento que se desprende del análisis empírico que aparece en RED 2016, es que los períodos de autoempleo y de desempleo se asocian con un menor ritmo de acumulación de habilidades o incluso con un deterioro. Esto se debe no solo a una menor exposición a programas de entrenamiento, sino también a la imposibilidad de aprovechar las ventajas de un contexto laboral enriquecedor donde se aprende de los colegas y de las actividades diarias. Más aún, largos períodos de desempleo podrían incrementar el riesgo de una mala sinergia de empresa-empleo posterior y afectar la dinámica de aprendizaje.

En el mismo sentido de párrafos anteriores, existen tres tipos de determinantes que afectan estos procesos: al nivel del trabajador, incluyendo su historia laboral; al nivel del empleo, incluyendo la condición de informalidad/desempleo; y al

nivel de la conjunción persona-ocupación, que determina la calidad de sinergia de ambas. Esta visión del proceso de acumulación de habilidades en la etapa laboral se representa en la siguiente figura.



Otro aspecto importante es cuanto y como invierten las empresas en entrenar a sus empleados. Por lo tanto, datos de la Encuesta de Empresas del Banco Mundial (Enterprise Surveys) indican que en América Latina y el Caribe se hace un esfuerzo importante en materia de capacitación laboral, al nivel de países más desarrollados. El 44% de las empresas formales de la región ofrecen algún tipo de entrenamiento, alcanzando al 61% de los trabajadores, cifras que son comparables a las de los países de ingresos altos pertenecientes a la OECD y superiores al promedio de todos los países incluidos en el relevamiento.

Los datos no permiten identificar con precisión los motivos de esta inversión en entrenamiento, pero el hecho de que muchas firmas de la región consideren la educación de la fuerza laboral como un obstáculo para su crecimiento sugiere que la capacitación puede apuntar a cubrir falencias en el capital humano de sus trabajadores. En efecto, el porcentaje de los establecimientos de la región que considera que la educación de la fuerza laboral es una restricción seria o muy seria (34%) supera al correspondiente a los países de la OECD (17%) y al del promedio mundial (22%).

Cuadro 1. Calidad de la fuerza laboral y esfuerzos de capacitación (en porcentajes)

Región	Firmas que ofrecen capacitación	Trabajadores capacitados	Firmas que ven educación de la fuerza laboral como obstáculo
América Latina y el Caribe	44	61	34
Países de ingresos altos OECD	45	57	17
Todos los países	36	53	22

Fuente: Reporte de Economía y Desarrollo (RED) con datos de Enterprise Surveys

Una interpretación de estos resultados es que el alto nivel de entrenamiento en las firmas de la región responde a suplir fallas en la calidad de la mano de obra, al tiempo que en los países más desarrollados los altos niveles de entrenamiento estén más vinculados al constante proceso de innovación tecnológica. Aunque esta es una hipótesis difícil de evaluar con la información disponible, los datos del Cuadro 1 apuntan en esta dirección. En los países de la OECD incluidos en la muestra, la mayor parte de las firmas que ofrecen entrenamiento formal a sus trabajadores son exportadoras (60%), algo que no ocurre en América Latina, donde apenas el 25% de las firmas que ofrecen capacitación venden parte de su producción en el mercado internacional. Asimismo, el 54% de las empresas de países de la OECD que capacitan a sus trabajadores tienen alguna certificación de calidad internacional, hecho que suele estar fuertemente relacionado con la vocación innovadora, contra solo un 36% de las latinoamericanas con certificación de calidad internacional que invierten en la formación de su personal. En otras palabras, mientras que en los países de la OECD existe una fuerte asociación entre la intensidad exportadora e innovadora de la empresa y su vocación a entrenar, en la región ese vínculo parece más débil.

Para concluir, el aprendizaje no es solo por la participación en programas de capacitación formal, sino, por las tareas cotidianas y la interacción con los colegas en el ambiente laboral. El análisis estadístico casi un 90% de la contribución de los canales a la variación en la acumulación de habilidades técnicas y personales, reportada por los trabajadores, se asocia con el aprendizaje por los canales informales, mientras que la participación en cursos de formación es aproximadamente el 10%. Esto se debe que los canales informales están activos de forma permanente mientras el trabajador permanece ocupado y ejerciendo sus labores cotidianas, en tanto que el entrenamiento formal ocurre de manera eventual.