

LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA EMPRESA

La formación entendida como una inversión y su retorno

Tanto en la economía en general como en la doméstica resulta una regla básica que, para obtener un beneficio futuro es preciso invertir y, también, que en principio, la inversión supone siempre algún tipo de gasto.

Ocurre, sin embargo, que la idea de “gasto” se encuentra siempre mediada por juicios de valor. Así, suelen clasificarse los gastos como esenciales –aquellos de los cuales no podemos prescindir– y superfluos –aquellos de los cuales sí podríamos prescindir.

Es de acuerdo a esta distinción que los gastos en nuestra alimentación, salud o vivienda son siempre considerados esenciales. Pero esto es inevitablemente relativo. Qué se considere esencial y qué superfluo depende, entre otras cosas, de factores culturales y de en qué medida una persona, familia o comunidad tenga satisfechas sus necesidades más básicas.

La educación y la formación profesional como necesidades esenciales

Las consideraciones acerca de la naturaleza de nuestros gastos se encuentran entonces determinadas por las condiciones culturales, económicas y sociales en que vivimos. Hoy la formación profesional, junto con la educación, es considerada como algo imprescindible, esencial y en tal razón se ha extendido su reconocimiento como un derecho básico y universal.

Esto no tiene que ver solamente con su posible función para acceder al conocimiento en forma abstracta o como forma de elevación de nuestra conciencia y espíritu. Hoy, más que nunca en el pasado, el acceso a la formación y la educación se constituye en un elemento crucial para asegurar el acceso a las cosas más elementales: un trabajo, una fuente de ingresos, salud, alimentación, vivienda.

Por ello, la formación se considera como una inversión, más allá de los gastos que ella pueda implicar. Es una inversión que, como decía la propia defini-

ción contenida en la Recomendación 150, nos permite acceder a una *vida activa, productiva y satisfactoria*.

Todo lo dicho hasta aquí es claro desde el punto de vista de los trabajadores y de sus familias. Y es por ello que todo trabajador procurará, en la medida de sus posibilidades, acrecentar su formación, así como invertir en la educación y formación de sus hijos.

Factores que llevan a las empresas a no invertir en formación

Sin embargo, y desde el punto de vista de las organizaciones productivas, la necesidad de invertir en formación profesional no siempre ha sido asumida con igual claridad. Muchos empresarios tienden a considerar a la formación de los trabajadores de sus firmas más como un gasto en sí mismo, que como una inversión que pueda reportarle beneficios tangibles y significativos.

Entre otros argumentos comúnmente esgrimidos para justificar una escasa o nula preocupación por la formación del personal de las empresas podemos citar:

- Que es más barato salir a buscar trabajadores ya calificados (por otras empresas u entidades) que ocuparse de formarlos en la propia empresa.
- Que la capacitación de los trabajadores ocasiona pérdidas de tiempo de trabajo efectivo que la empresa no está en condiciones de solventar.
- Que cuando una empresa se preocupa por capacitar a sus trabajadores, cuando éstos se encuentran calificados abandonan la empresa en busca de mejores oportunidades o directamente son procurados por otras empresas.
- Que no hay mejor formación que aquella que la propia experiencia en el trabajo puede proporcionar.

Tales argumentos evidencian una realidad que podríamos caracterizar así:

- Existe un sector dentro del empresariado con posturas sumamente conservadoras en lo que refiere a invertir en la calificación de los trabajadores que contratan.
- Más que describir una realidad “externa” a la cual deberían adaptarse las empresas, estos argumentos describen algunas de las actitudes y prácticas más comunes de un sector del empresariado.

Veamos ahora porqué puede considerarse que tales argumentos merecen ser discutidos.

- ***Es más barato salir a buscar trabajadores ya calificados (por otras empresas u entidades) que ocuparse de formarlos en la propia empresa.***

Este argumento revela una buena cuota de oportunismo y sólo puede proporcionar resultados en el corto plazo. Quienes se comportan con este criterio esperan que otros se hagan cargo de los costos de la formación (otras empresas, el Estado, los propios trabajadores) y dedicarse sólo a cosechar los beneficios de una inversión que no realizaron. Si se tratara de una conducta marginal (sólo unos pocos empresarios) podría resultar por un tiempo, pero ¿qué ocurre si esto se transforma en la norma? Si nadie invierte en la formación, a mediano plazo se agotaría esta “cantera” gratuita de personal calificado. Claro que siempre se puede esperar que el Estado se haga cargo de dicha inversión, pero ¿qué sucede si no lo hace en forma suficiente o adecuada? Se trata, en definitiva, de sustituir una conducta individualista y a la larga nociva para todos, por otra que tenga una mirada estratégica, global y de largo plazo.

- ***La capacitación de los trabajadores ocasiona pérdidas de tiempo de trabajo efectivo que la empresa no está en condiciones de solventar.***

Este es probablemente el único argumento que puede ser tomado como válido, al menos para un sector de las empresas. Efectivamente, sobre todo en lo que respecta a las micro y pequeñas empresas, muchas veces los límites financieros con que se mueven les hacen imposible realizar aquellas inversiones (y no sólo en formación) que podrían ayudarles a salir de las situaciones críticas en que suelen caer. Sin embargo, y a pesar de lo dicho, este argumento no debería servir para justificar la pasividad empresarial en este tema. Más bien podría constituir una base para reclamar frente al Estado y a las organizaciones empresariales el diseño de políticas y estrategias específicas que faciliten el acceso de este tipo de empresas a los servicios de formación profesional. Por otro lado, también ocurre que este argumento es utilizado en forma espuria para justificar conductas como la descrita en párrafo anterior.

- ***Cuando una empresa se preocupa por capacitar a sus trabajadores, cuando éstos se encuentran calificados abandonan la empresa en busca de mejores oportunidades o directamente son procurados por otras empresas.***

Este argumento, que es comúnmente manejado como algo negativo, no lo es. Los trabajadores y cualquier persona en general poseen aspiraciones y afán de superación. Es por tanto lógico que si alguien no se encuentra conforme con su empleo, ya sea porque no le motivan las tareas que allí realiza, porque no le parecen adecuadas o porque desea acceder a un nivel de remuneración más alto, busque nuevas oportunidades. Por otro lado, el que la rotación de personal sea alta por este tipo de factor, puede ser la consecuencia natural de las conductas que se amparan en el primer argumento manejado aquí.

Pero es importante preguntarse no sólo porqué los trabajadores son atraídos por otras propuestas laborales, sino también cuáles son aquellas situaciones que los expulsan de una empresa. Y aunque el monto del salario percibido es un elemento clave a este respecto, no es la única consideración que los trabajadores realizan. Estos también colocan en la balanza en qué medida su trabajo actual los ayuda o no a incrementar su calificación, y cuánto son tomadas en cuenta sus calificaciones a la hora de asignarle tareas, responsabilidades y otros beneficios. De ahí que una política integral de formación y gestión del trabajo por parte de las empresas, que brinde a sus trabajadores oportunidades de calificación y que ella sea reconocida y retribuida adecuadamente puede ser, además, una buena estrategia para retener a su personal mejor calificado.

- ***No hay mejor formación que aquella que la propia experiencia en el trabajo puede proporcionar.***

Efectivamente, el trabajo puede ser una actividad calificante para quien lo realiza. Sin embargo no es posible hacer un juicio absoluto y eterno acerca de cuál tipo de formación es mejor: si la que se realiza en el lugar de trabajo, en un centro de formación o a distancia y mediante un computador. Todo depende de la materia de que trate la formación, de los recursos didácticos que requiera, de las posibilidades y disponibilidad de quien va a recibirla. Además, no siempre cualquier trabajo es calificante e, incluso, algunos son todo lo contrario, ya que tienden a descalificar a quienes lo realizan, ya sea porque provocan una desactualización de conocimientos, porque se realizan con tecnologías que están atrasadas con respecto a lo que se usa en otras empresas del mismo sector, porque las condiciones de trabajo son tan malas que provocan una desvalorización del trabajador y sus conocimientos.

En todo caso, la formación que pueden entregar las empresas a través de los propios procesos de trabajo no ocurre de forma espontánea, sino que ha de ser diseñada, programada y realizada en forma sistemática y rigurosa: difícilmente la improvisación pueda dar buenos resultados. Por otra parte, es impensable pensar que una sola empresa pueda ser absolutamente autosuficiente a la hora de formar a sus trabajadores y no recurra a ningún tipo de recurso externo: si tal cosa se postulase, lo más probable es que, aun poseyendo cierta validez la formación impartida, sea a la larga limitada (y limitante).

El papel de la formación en los nuevos enfoques de organización y gestión del trabajo

La formación profesional que se desarrolló en la mayor parte de América Latina, lo hizo a través de un proceso de adaptación constante a los modelos vigentes de organización y gestión de la producción y el trabajo.

Desde sus orígenes y hasta los años setenta las instituciones de formación profesional desarrollaron una oferta de cursos y programas dirigidos a calificar a trabajadores que habrían de insertarse en procesos productivos caracterizados por:

- Un control centralizado de los procesos de producción en los niveles superiores, y con escasa asignación de responsabilidades a quienes realizaban directamente las tareas operativas. La división del proceso productivo que separaba las funciones entre la gestión y la planificación por un lado, y la ejecución por otro. Eran lo que se ha denominado como “sistemas de baja confianza”.
- El trabajo manual o de ejecución era descompuesto en operaciones lo más simples posibles, a resultas de lo cual el trabajador sólo se ocupaba de unas pocas tareas, rutinarias y repetitivas.
- En forma congruente, existía definición precisa de los cargos, puestos o funciones, en lo relativo a los conocimientos, habilidades y destrezas que demandaban, así como al grado de responsabilidad que suponían y las remuneraciones que les correspondían.

A partir de los años setenta, los países de América Latina y el Caribe comienzan a sufrir transformaciones que afectan a sus realidades laborales y productivas, lo que plantea nuevos desafíos a la formación profesional:

- Los ritmos de innovación tecnológica y, sobre todo, de transferencia tecnológica en los procesos productivos, se incrementan.
- Surgen nuevos enfoques de la gestión del trabajo, en los cuales la antigua división entre trabajo manual e intelectual se diluye, donde se comienza a exigir a los trabajadores que asuman una mayor responsabilidad y desplieguen una gama mayor de capacidades.
- Los puestos de trabajo se vuelven menos precisos y aumenta la rotación entre puestos dentro de las empresas, así como la rotación de los trabajadores entre empresas.
- El mercado de trabajo se torna más inestable, y los empleos asalariados y formales no son ya la forma predominante de relación laboral: crece la informalidad, el cuentapropismo, el trabajo independiente y el desempleo.

En buena medida, los nuevos enfoques surgidos en el campo de la formación profesional han intentado dar cuenta de estos cambios. Sin embargo, aún

estamos lejos de arribar a un consenso sobre cuáles serían los caminos más apropiados para hacerlo.

- En primer lugar, porque si bien han tenido lugar todos los cambios anotados, ello no quiere decir que los nuevos modelos de organizar el trabajo y la producción sean aplicados cabalmente en todas las empresas y sectores. En realidad, en cualquiera de nuestros países es dable encontrar situaciones de coexistencia de una producción moderna, flexible, con alta incorporación de tecnología y de los nuevos esquemas de gestión del trabajo, conjuntamente a una producción industrial del “viejo estilo” con fuerte división del trabajo, así como industrias y servicios de tipo artesanal o familiar.
- En segundo lugar, porque si bien se ha arribado a un conocimiento bastante acabado de qué tipo de habilidades, destrezas y aptitudes (o “competencias” en términos más modernos) sería necesario para estas nuevas formas de organizar el trabajo, se está bastante más lejos de llegar a un acuerdo sobre cuáles son los mejores mecanismos para desarrollarlos.
- Y, en tercer lugar, porque la realidad del mercado de trabajo actual no sólo exige la posesión de determinadas competencias para desempeñarse en un empleo determinado, sino también para atravesar con éxito una variedad de situaciones laborales que ya no se circunscriben a los límites de las empresas.

En consecuencia, y de forma muy simplificada, podemos encontrar en el campo de la formación profesional enfoques como los siguientes:

Enfoques tradicionales

La formación en centros para el desempeño en puestos de trabajo

La formación que se desarrolla exclusivamente en centros formativos resulta frecuentemente cuestionada por los siguientes argumentos:

- Suele aislarse de lo que efectivamente sucede en las empresas y el mercado de trabajo en general.
- En muchos casos posee problemas de actualización tecnológica.
- Los estudiantes o aprendices no tienen oportunidad de aplicar directamente lo aprendido en las condiciones reales de trabajo, antes de culminar su período de formación.

Sin embargo, y como veremos más adelante, bajo ciertas condiciones la formación exclusiva en centros puede ser de buena calidad y contrarrestar en buena medida los problemas anteriores.

El problema principal radica en el enfoque que posea la formación impartida. Si ésta es dirigida a preparar a las personas exclusivamente para desempe-

ñarse en puestos específicos de trabajo, éstas tendrán dificultades para insertarse en empresas que requieran una gama más amplia de conocimientos y, eventualmente, que los trabajadores cumplan diversas funciones. Del mismo modo, tendrán problemas para moverse en el mercado de trabajo, donde el puesto de trabajo deja progresivamente de ser la unidad básica de organización de los procesos productivos.

La formación en el trabajo, en empresas tradicionales y para puestos de trabajo

También la formación que tiene lugar exclusivamente en la empresa es objeto de cuestionamientos, en especial cuando tiene lugar en empresas tradicionales, que no han incorporado tecnología y enfoques de gestión modernos. Entre las carencias que este enfoque posee, es posible mencionar:

- La formación exclusivamente práctica no entrega los necesarios fundamentos teóricos que deberían ser incorporados para poder enfrentar eventuales cambios tecnológicos o de tareas.
- A lo sumo, es una buena formación para desempeñarse en la empresa donde se recibió la formación, pero no necesariamente en otras, aunque sean de la misma rama o sector.
- Al tratarse de empresas tradicionales, los trabajadores que allí se formen no tendrán acceso a tecnologías modernas, ni tendrán la posibilidad de desarrollar plenamente sus capacidades.

Además de lo anterior, las empresas tradicionales suelen tener formas de organización basadas en la división de los procesos productivos y puestos de trabajo rígidamente definidos. Esto hace que, más allá de los límites y oportunidades que específicamente esa empresa pueda tener y ofrecer, los conocimientos impartidos sean difícilmente adaptables a los cambios que la propia empresa pueda afrontar o, en el caso que el trabajador procure otro empleo, a las condiciones diferentes que puedan plantear otras empresas.

La formación alternada o dual, entre centros y empresas tradicionales, para puestos de trabajo

Ante los problemas que presenta la formación exclusivamente impartida en centros de formación o en empresas, se exponen con frecuencias las ventajas de la formación alternada o dual. Esta es una modalidad de formación que consiste básicamente en compartir los tiempos de formación entre ambos espacios. Así, usualmente el centro de formación se encarga más que nada de la formación teórica, mientras que la formación práctica se adquiere directamente en la empresa.

Sin embargo, y a pesar de las ventajas que pueda presentar, si la formación alternada se basa en centros tecnológicamente desactualizados y en empresas tradicionales y si, adicionalmente, está enfocada a la formación para el desempeño en puestos de trabajo, igualmente presentará problemas como los anotados para los dos enfoques anteriores.

Enfoques modernos

La formación en centros innovadores, con fuerte carga tecnológica y orientada al desarrollo de competencias laborales

Como fuera dicho antes, la formación desarrollada exclusivamente en centros puede ser de calidad. Ello exige, sin embargo, que dichos centros o instituciones tomen una serie de recaudos:

- Establecer mecanismos efectivos de comunicación con el mundo productivo, con las empresas y con los centros de difusión de nuevas tecnologías.
- Recrear dentro del propio centro condiciones lo más similares posibles a las que los estudiantes enfrentarán cuando ingresen a un trabajo.
- Preocuparse en todo momento de contar con tecnología actualizada, sea dentro del propio local, o mediante convenios con otras instituciones.
- Alentar a la participación tanto de los empresarios como de las organizaciones de trabajadores en la vida y la gestión del centro, como forma de perfeccionar los vínculos y la comunicación con esos actores.

Si el centro atiende a lo anterior, probablemente también adopte un enfoque moderno tendiente a formar a los trabajadores en una gama amplia de competencias que les permita desempeñarse en una variedad de puestos y situaciones laborales.

La formación en empresas modernas, orientada al desarrollo de competencias laborales

Obviamente, formarse en una empresa moderna desde el punto de vista de la tecnología incorporada y de sus modelos de gestión, es mejor que hacerlo en una tradicional. Entre otros aspectos positivos, estas empresas ofrecen la alternativa de un marco tecnológicamente avanzado y enfoques modernos de la gestión del trabajo.

Cabe decir, sin embargo, que el sólo hecho de contar con estas ventajas no asegura totalmente la disponibilidad de un entorno formativo adecuado. Utilizar el propio espacio productivo como ámbito formativo, disponer de los recursos necesarios y del personal a cargo de la formación y, sobre todo, tener la posi-

bilidad y la voluntad de realizar una inversión sostenida en la calificación de los propios trabajadores no es algo que vayamos a encontrar en todas las empresas aun siendo estas avanzadas y modernas.

Sólo un puñado de empresas, aunque muy importantes, tiene la posibilidad de realizar en forma absolutamente autosuficiente la formación de su personal. El resto, la inmensa mayoría, dispone de recursos y financiamiento limitado, y sólo puede distraer parcialmente a su personal para funciones formativas y no está en posición de formular una política propia y autónoma de formación de su personal en forma acorde con los planes estratégicos de la organización.

Finalmente, aunque la calidad y pertinencia de la formación pueda estar asegurada, ello no conlleva la garantía de una igualdad de oportunidades en el acceso a ella por los diferentes colectivos que puedan conformar la empresa.

La formación alternada o dual, y la cooperación entre centros innovadores y empresas modernas (y también innovadoras) orientada al desarrollo de competencias laborales.

Lo más común en nuestras sociedades es que la combinación óptima de recursos para acometer determinado objetivo requiera de la simultánea combinación de actores y ámbitos institucionales. Esto es especialmente válido para el campo de la formación profesional, donde es dable encontrar empresas que constituyen potenciales ámbitos para la calificación, pero no cuentan con la experiencia o los recursos suficientes como para desarrollar un esfuerzo pedagógico como el que requiere la formación.

De otra parte, la experiencia en la actividad formativa que pueden tener las instituciones especializadas, no siempre se halla acompañada del necesario equipamiento actualizado. Además suele acontecer que, mientras algunos espacios son buenos para la transmisión de ciertos saberes, otros lo son para otros.

La formación alternada o “dual”, esto es, el pasaje alternativo de los alumnos-trabajadores por el ámbito de un centro de estudio y por los lugares de trabajo, considerados ambos como espacios formativos con su propia especificidad, es una estrategia adoptada en muchos países. Aquí se trata de proveer una formación con un adecuado balance entre teoría y práctica, y donde el centro de formación tiende a brindar lo primero y la empresa lo segundo.

Pero existen múltiples alternativas además de la formación dual. Entre ellas podemos mencionar:

- La formación en la empresa a cargo de instructores especialmente contratados y que desarrollan su labor con base a un plan de formación acordado entre la empresa y la institución de formación profesional.
- La formación de trabajadores activos de una empresa o conjunto de empresas en instituciones de formación en cursos o programas estandarizados o diseñados a la medida de las necesidades de las empresas.

- La formación de formadores a cargo de instituciones de formación, para trabajadores que desarrollarán tareas como monitores o instructores en la propia empresa.

Empresas diversas, visiones diferentes acerca de la formación

Aunque se suela hablar genéricamente de “empresas” y de “empresarios”, todos sabemos que, en realidad, el universo empresarial es sumamente diverso. Es así que podemos encontrar diferencias en función, por ejemplo, de los siguientes aspectos:

- De su tamaño: las empresas pueden tener más o menos trabajadores, así como pueden tener una mayor o menor facturación.
- De si pertenecen al sector estructurado o formal de la economía, o al sector no estructurado o informal.
- De si son agrícolas, agroindustriales, industriales, comercios, o de servicios.
- De los niveles de tecnología incorporados.

Es como resultado de estas diferencias, que el mundo empresarial no posee una visión uniforme sobre muchos temas, y la formación profesional no es una excepción. También, y más allá de las visiones, no todas las empresas tienen iguales oportunidades de acceder a la formación profesional. Veámoslo más en detalle:

El tamaño de las empresas y la formación profesional

Resulta una tendencia general para la mayoría de los países de la región que las empresas de mayor tamaño, las llamadas “grandes empresas”, poseen mayores oportunidades de acceso a la formación profesional y la capacitación que las empresas de menor tamaño. En especial, el sector de las pequeñas y microempresas suelen tener muy bajos niveles de acceso a este tipo de servicios.

Eventualmente esto puede estar asociado a visiones diferentes, que otorgan una mayor o menor importancia a la formación. Sin embargo, esto no funciona de manera automática: podemos encontrar grandes empresas que prestan poca o nula atención a la formación de su personal, y pequeñas empresas que las colocan entre sus primeras prioridades.

Más bien, parecen existir determinados factores que, objetivamente, explican este comportamiento diferente y, por tanto, las visiones que los respaldan:

- Entre las grandes empresas y aun en muchas medianas, existen mayores probabilidades de encontrarnos con organizaciones productivas y de servi-

cios que, en función de su tamaño y de su presencia en el mercado, se ven obligadas a desarrollar una visión estratégica de largo plazo. Cuando las empresas planifican su futuro, suelen realizar inversiones, entre las cuales se cuenta la formación de sus trabajadores.

- Las empresas grandes tienen, en promedio, una mayor disponibilidad de fondos líquidos que pueden ser aplicados a la formación y capacitación. En cambio, entre las pequeñas y microempresas, es mucho más factible encontrar casos donde los márgenes financieros son muy exigüos, eliminando así la posibilidad de que se invierta en formación.
- Aunque no siempre es así, suele ser más factible encontrar enfoques modernos de gestión del trabajo, con todo su énfasis en la calificación de los trabajadores, entre las empresas de mayor tamaño, que entre las pequeñas y microempresas.
- Finalmente, y desde una óptica política, las grandes empresas poseen mayor capacidad de organización y de representación de sus intereses, lo cual les otorga también un mayor poder de presión pública para obtener diversos beneficios, entre ellos el del acceso a dispositivos y oportunidades de formación (programas públicos, incentivos tributarios, subsidios, etc.).

Empresas y formación profesional en el sector formal y en el informal

La inscripción de las empresas en el sector formal o estructurado de la economía, o en el sector informal o no estructurado, no es independiente de la cuestión abordada recién: el tamaño de las empresas. Aun cuando podamos encontrar empresas de todo tamaño en los dos sectores, el sector informal suele reunir muchas más pequeñas y microempresas que el sector formal. He ahí un primer factor para que en el sector informal existan menores oportunidades de acceso a la formación y que las inversiones a este respecto sean también más reducidas. Pero existen además otros factores a considerar:

- El sector informal tiene también, y en comparación con el sector formal, menor grado de desarrollo tecnológico y estilos de gestión empresarial más tradicionales.
- Para las empresas del sector informal, es más difícil organizarse y ejercer presión sobre el Estado y otros actores.
- Su característica principal, que es la de estar constituidas al margen del ordenamiento legal vigente, les puede ahorrar impuestos, pero las aleja también de los mecanismos institucionalizados para acceder no sólo a la formación, sino también al crédito, a la asistencia técnica y a diversos subsidios y políticas públicas.

- Aunque en ocasiones el Estado, organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales montan programas y proyectos destinados a apoyarlos, enfrentan también la oposición sistemática del sector empresarial formal y legalmente constituido, que los ve y denuncia como una forma de competencia desleal.
- Sin embargo, y a pesar de lo anterior, muchas de las empresas informales constituyen en realidad ramificaciones de empresas formales, a quienes proveen de servicios, personal no registrado y producción. Con ello, algunas empresas formales se desligan de su obligación de capacitar, quedando la eventual calificación de los trabajadores en manos de empresas que tienen muy poco margen financiero y muy escasas oportunidades de acceso a mecanismos de formación.
- Finalmente, algo que hace que los déficits de calificación sean mucho mayores en el sector informal, radica en que las empresas formales y sobre todo las que se modernizan, tienden a expulsar a aquellos trabajadores menos calificados, quienes enfrentados al desempleo buscan fuentes alternativas de ingresos, muchas veces en el sector informal.

Sectores productivos y formación profesional

Resulta difícil, y probablemente inútil, intentar establecer cuáles son los enfoques que, de forma genérica, caracterizarían a los distintos sectores productivos.

En primer lugar, la división entre empresas según su tamaño, y según su pertenencia al sector formal o informal, atraviesa todos los sectores y ramas de producción. Tanto el sector agrícola, como el industrial o el de los servicios tienen dentro de sí grandes, medianas, pequeñas y microempresas, y tienen también un sector formal y un sector informal.

En segundo término, también se pueden constatar diferentes niveles de actualización tecnológica en cada uno de estos sectores, con empresas modernas, con tecnología obsoleta o tradicionales.

Finalmente, la división estricta entre sector primario, secundario y terciario tiende a ser cada vez más difusa. La producción agrícola, por ejemplo, tiende a ser en muchos casos de tipo agroindustrial, mientras que los servicios podemos hallarlos vinculados no sólo a sectores como el comercio o la banca, sino también a la industria y el agro.

Sí importa destacar en cambio, lo que constituye una de las formas más modernas de concebir las estrategias de formación profesional, esto es: el desarrollo de estrategias formativas para sectores o cadenas productivas. Veamos dos ejemplos.

- *Sector turístico*: involucra empresas de transporte (aéreo, marítimo y carretero), agentes y empresas de turismo del país y en el extranjero, hoteles, servicios públicos y privados de información y orientación turística, servicios de seguridad, servicios y empresas de entretenimiento, entre otras.
- *Sector de la madera, la celulosa y el papel*: involucra establecimientos forestales, transporte carretero, ferroviario y marítimo, puertos, zonas de almacenamiento, empresas papeleras, carpinterías, comercios especializados, entre otros.

Cuando se diseñan estrategias de atención a cadenas o sectores productivos como los anteriores, se obtienen una serie de ventajas:

- Si cada cadena productiva se concibe como un proceso en el cual hay etapas a cargo de distintas empresas, entonces estas últimas son en gran medida interdependientes: la producción forestal requiere de un buen sistema de transporte para trasladar su producción, y ambos necesitan de compradores que, en su mayoría, serán empresas que fabrican muebles o empresas papeleras. Un buen diagnóstico de una cadena de este tipo permitirá detectar aquellas necesidades de formación para lograr que todo el proceso funcione. Por ejemplo, carencias en la capacitación de los motosierristas pueden afectar desde el origen el funcionamiento de toda la cadena, o un mal sistema de transporte puede ocasionar demoras o encarecimiento de los productos finales.
- Con lo anterior se logra también un más eficiente uso de los recursos formativos disponibles, priorizando aquellas etapas más críticas y evitando la fragmentación y falta de coordinación de las diversas iniciativas.
- Por último, no sólo lo referido a los aspectos formativos mejora mediante este tipo de enfoque: también es más sencillo detectar otra clase de problemas que pueden afectar a la eficiencia y calidad del sector.

Nivel tecnológico de las empresas y visión de la formación profesional

Es posible afirmar que, si bien pueden haber excepciones, en general el mayor desarrollo tecnológico de las empresas está asociado a una mayor preocupación por la formación profesional. Es así que, entre las empresas que apuestan por el desarrollo e innovación tecnológica, podemos encontrar las siguientes situaciones típicas:

- En algunos casos, se trata de desarrollos coincidentes: la empresa apuesta simultáneamente a la innovación tecnológica y a la formación de su personal, como parte de una estrategia general de la empresa con objetivos de índole productiva, comercial, de aseguramiento de la calidad, etc.

- Algunas empresas, en cambio, sucumben ante una suerte de visión “mágica” de la tecnología, pensando que una apuesta unilateral por la innovación en este aspecto producirá de forma casi automática una serie de resultados: menores costos, mayor productividad, mayor calidad, menos personal, etc.

En el primer caso, estamos ante un desarrollo natural y potencialmente más armónico o coherente de las dos dimensiones. Las empresas actualizan los conocimientos de sus trabajadores en forma previa o simultánea a la incorporación de nuevas tecnologías.

En el segundo caso, normalmente las empresas se encuentran con diversos obstáculos y conflictos: subutilización de los nuevos equipos, materiales o programas; fallos y desperfectos ocasionados por la mala utilización de una tecnología insuficientemente conocida y dominada, accidentes de trabajo, conflictos laborales por pérdidas de empleo globales o selectivas por falta de calificación, entre otros.

En resumen:

- Aunque algunas visiones tradicionales dentro del empresariado ven a la formación como un gasto, las visiones más modernas de la gestión empresarial la consideran como una inversión estratégica tanto en sí misma, como en función de otras inversiones (por ejemplo, las inversiones en tecnología) a las cuales condiciona en su grado de éxito.
- La visión de la formación como una inversión, es aceptada también por los trabajadores, que la ven como un capital acumulable que les permite construir alternativas laborales y profesionales más dignas y estables.
- Pero además de una inversión (desde el punto de vista individual, organizacional y colectivo) la formación constituye una necesidad esencial y un derecho fundamental de todos los trabajadores.
- Los argumentos contrarios a la inversión en formación pueden ser cuestionados por los trabajadores y el sindicato con argumentos sólidos desde el punto de vista conceptual, económico y político.
- Si bien la formación ha sido un elemento importante dentro de todas las formas de organización y gestión de la producción y el trabajo, los nuevos enfoques en este campo le otorgan una centralidad mucho mayor, en la medida que el factor conocimiento adquiere una importancia estratégica.
- Así como existen enfoques tradicionales y enfoques modernos de la gestión productiva y laboral, también existen enfoques tradicionales y modernos de la formación.
- No existe, *a priori*, una forma única y mejor de hacer formación. La mejor formación es aquella que mejor se adapta a los objetivos de calificación planteados, a los recursos y medios disponibles, y a las posibilidades de quienes participan de las acciones formativas.

- El universo empresarial es heterogéneo, de lo cual se derivan distintas perspectivas acerca de la importancia de invertir en formación. En general, aunque con excepciones, las empresas grandes, tecnológicamente avanzadas y formales, suelen invertir más en formación.
- Pensar la economía no tanto en términos de sectores (primario, secundario, terciario) sino en términos de cadenas productivas y de servicios, mejora la pertinencia y la eficacia de las políticas y estrategias de formación.

