

Las empresas trasnacionales y el entrenamiento de personal para el desarrollo*

El estudio es resultado de una investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo (oit), dentro de su programa de Empresas Trasnacionales, cuyo objetivo consiste en analizar las actividades que llevan a cabo este tipo de empresas para formación profesional, así como sus efectos, en los países en desarrollo.

El trabajo, rico en datos, se basa en los resultados de una encuesta

realizada por expertos en formación profesional, enviados por la propia oit a seis países: Bangladesh, Costa de Marfil, Costa Rica, Marruecos, Nigeria y Sri-Lanka, en los que se practicó una serie de entrevistas y consultas tanto a directores y funcionarios de empresas trasnacionales como a funcionarios gubernamentales, instituciones de educación y círculos empresariales y sindicales locales, acerca de

los objetivos que cada firma persigue en la formación de la fuerza de trabajo.

El estudio se completa con un análisis acerca del impacto que ejerce sobre los trabajadores de las empresas trasnacionales, la formación profesional impartida y su impacto en el desarrollo económico, de tres países en los que se realizaron estudios de caso: Brasil, India y Nigeria.

Los datos recogidos en el libro hacen pensar que si bien las empresas trasnacionales imparten un volumen considerable de formación profesional en los países en desarrollo, la mayor parte de ésta tiene como objeto satisfacer las necesidades de personal calificado esenciales para el funcionamiento y expansión de la empresa, y es más bien una formación especializada, que no toma en cuenta directamente las necesidades de desarrollo tan acuciantes de los países en los que se establecen.

Por otra parte, se trata de una formación profesional complementaria, toda vez que la educación secundaria, técnica o universitaria corren por parte de instituciones estatales y privadas del país de acogida.

En general toda empresa trasnacional lleva a cabo programas de formación profesional para preparar su fuerza de trabajo; estos programas comprenden a todas las categorías de su personal, las cuales pueden agruparse en:

- a) Programas para trabajadores semicalificados y no calificados;
- b) programas para personal de

dirección media y alta, siendo estos dos últimos casos —a nivel técnico y de dirección— en los que se concentra el interés y los mayores recursos de la empresa trasnacional, por considerarlos personal clave en el funcionamiento óptimo de la empresa.

Así, gran parte de esta formación entra en la categoría de perfeccionamiento y ampliación de la posibilidad de carrera técnico-administrativa y de dirección, y tiene lugar a través de cursos y seminarios en la misma filial, en otras subsidiarias o en el país sede de la empresa matriz.

En el caso de la formación impartida a los trabajadores semi-calificados y no calificados, parece orientarse a complementar las calificaciones ya adquiridas, hasta el punto necesario para que puedan desempeñar una función específica en la producción de la empresa y que garantice, a corto plazo, la inversión en el entrenamiento y la capacitación.

La formación de trabajadores calificados, usualmente de alto nivel y de considerable utilidad en el mercado nacional de empleo, va a impartirse sólo a una reducida fracción de la fuerza de trabajo, atendiendo a las propias necesidades del proceso de producción de cada unidad fabril.

La disponibilidad de trabajadores formados, es, en muchas circunstancias, uno de los factores que influyen en la decisión de las empresas trasnacionales para invertir en los países en de-

* Organización Internacional del Trabajo (oit), *Empresas multinacionales, formación profesional y desarrollo económico*, 1a. ed., Ginebra, Suiza, 1983, 162 p.

sarrollo, y de ahí que poner en marcha procesos que por sí mismos son incentivos para lograr ciertos niveles de mano de obra y calificación forman parte de su estrategia global, de acuerdo a sus necesidades de expansión.

En todo caso, concluye el estudio, son los respectivos gobiernos los que deben proporcionar orientación acerca de los planes y políticas de desarrollo nacional, así como del lugar que habría de ocupar la empresa trasnacional en los esfuerzos nacionales de formación de su fuerza de tra-

bajo, responsabilidad que, a la luz de los hechos, no ha sido cumplida cabalmente con la mayoría de los países en donde el capital trasnacional ha venido operando.

Lo riguroso del trabajo reseñado, así como lo serio de la organización que lo respalda, hacen del mismo un valioso material que sin duda será de gran utilidad aún para los no especialistas en el tema. ANGELINA GUTIÉRREZ ARRIOLA.*

* Investigadora del IIEC-UNAM.