
Comentarios de los Ministros de Trabajo de Chile y Uruguay a la intervención del Doctor Julio María Sanguinetti

Germán Molina Valdivieso

Ministro de Trabajo
y Previsión Social, de Chile

2 8

Quiero decirles que comentar al señor Presidente de la República, conocido por su sabiduría y su agudeza, no es una tarea fácil. Tengo aquí algunas notas; he escuchado con mucha atención la forma tan brillante con que el doctor Sanguinetti ha enfocado la esencia del tema que nos convoca y simplemente quiero compartir con ustedes algunas ideas, algunos conceptos y reaccionar, por así decirlo, a esta brillante exposición del señor Presidente.

Lo primero que quiero señalar -que ha sido mencionado pero que es bueno insistir- es que este fenómeno de la interdependencia y la competencia entre los países en los mercados mundiales, producto de la globaliza-

ción y la aceleración del cambio tecnológico, han convertido el conocimiento. Y la capacidad de las personas e instituciones por adquirir, procesar y aplicar estos conocimientos es el factor clave para el posicionamiento de los países en este contexto global.

El desarrollo y el conocimiento, en un ambiente que se caracteriza por los rápidos cambios, requieren personas que entiendan la importancia de la información y sean capaces de usarla para la construcción de conocimiento, pensar creativamente y funcionar productivamente. Si bien la necesidad de aprender continuamente se presenta en variados aspectos de las actividades cotidianas, es en el ámbito del trabajo, precisamente, donde se hace realmen-

te apremiante y se requieren instituciones y mecanismos de estimulen y faciliten ese aprendizaje.

Por otra parte, además de su incontestable aporte a la productividad, el acceso a múltiples oportunidades de aprendizaje adquiere una relevancia singular en los esfuerzos de integración social y en la construcción de sociedades más equitativas.

La clave del éxito de la formación en una sociedad del conocimiento es este concepto de aprendizaje continuo, que significa la vinculación permanente de cada uno de los integrantes de la sociedad a una red de conocimientos permanente. Los conocimientos no son aprendidos hoy solamente en la universidad; claramente no señalan la diferencia esos conocimientos entre el éxito o el fracaso laboral y ciertamente no son suficientes para enfrentar los cambios vertiginosos que se están produciendo en el mundo.

Los conceptos de autoaprendizaje y de certificación de competencias están siendo cada vez más demandados en un mundo laboral sumamente exigente, dinámico y también globalizado, por lo que se requiere que los actores públicos, los movimientos sindicales y los empresarios, desarrollen una estrategia que permita una valorización del “saber-hacer” y “saber-ser” de cada trabajador. Esto significa generar la capacidad técnica para crear y articular los espacios e instituciones que re-

conozcan, acrediten o certifiquen lo que cada trabajador ha aprendido a hacer en su trabajo. Reconocer que los trabajadores son, para cualquier organización o sociedad, su mayor activo.

Quiero poner un ejemplo: el valor de una empresa en términos contables es el valor monetario de sus activos menos sus pasivos; eso es lo que generalmente se hace; pero no se valora el conocimiento y habilidades de sus trabajadores. En una empresa consultora moderna o en una empresa de software, en este mundo, como decía el señor Presidente, donde no se sabe ni importa quien la hizo, sus activos más importantes, que nunca se verán reflejados en los balances contables de esas empresas, son el conocimiento de sus trabajadores. Los empresarios, sin embargo y por lo mismo, ya no quieren trabajadores que lleguen a la hora y hagan lo que se les dice; lo que las empresas necesitan son trabajadores que aprendan y sean innovadores;. De hecho, las organizaciones exitosas requieren individuos que en vez de adaptarse aprendan permanentemente nuevas habilidades.

Por su parte, los trabajadores están siendo cada vez más autorreflexivos y críticos de lo que aprenden, cómo lo aprenden y por qué lo aprenden. También tienen que asumir una mayor responsabilidad de control de la forma en que se estructuran sus actividades de aprendizaje. En estos días, cuando los cambios tecnológicos se incremen-

29

tan rápidamente y la competencia es de naturaleza global, el aprendizaje a través de la vida, se visualiza como un componente crítico del desarrollo de la fuerza de trabajo. Trabajar y aprender pareciera ser hoy día la respuesta a las grandes interrogantes que presenta el mundo laboral del presente y del futuro.

La sociedad del conocimiento implica una diferenciación aun mayor de los grupos que tienen acceso a la información y al aprendizaje continuo de aquellos grupos discriminados en términos de factores socioeconómicos. En nuestro caso, y creo que no es el único en el continente, con marcadas diferencias en los estados socioeconómicos, no puede olvidarse el rol social del Estado enfocado hacia un desarrollo con equidad.

Esta tarea es una de las principales motivaciones que seguramente se discutirán en este seminario y que son el rol de los Ministerios de Trabajo de nuestros gobiernos: el desarrollo de una política de formación y capacitación al trabajador.

No obstante, y dados estos requerimientos de la economía moderna, esta política no puede dejar de incorporar los nuevos conceptos del aprendizaje continuo. En Chile, se ha mencionado aquí por el señor Representante del Banco Interamericano de Desarrollo, hemos desarrollado programas específicos dentro de las políticas de

capacitación y formación del trabajador, programas dirigidos a los jóvenes, como Chile Joven, reconversión laboral, apoyo a los trabajadores de baja calificación pertenecientes a las micro y pequeñas empresas. Cada uno de estos programas están sustentados por un propósito social central: reducir la desigualdad de oportunidades que sufren los trabajadores.

Debemos resistir, creo yo, la idea que la exclusión de las personas más desfavorecidas de los sectores más vulnerables de nuestra sociedad, es el precio que debe pagarse por el desarrollo de la modernización económica y técnica de nuestras sociedades. Los mecanismos de exclusión se siguen ampliando, y el crecimiento de un subdesarrollo en el interior de un superdesarrollo se alza como una amenaza permanente en la sociedad del conocimiento. Pero debemos ser capaces de reconciliar a los excluidos con el conocimiento. El saber hoy provee dignidad; y ella es una necesidad fundamental en nuestras sociedades.

Quisiera terminar esta intervención recogiendo el llamado del señor presidente Sanguinetti a la modestia en nuestros análisis y en particular en nuestros pronósticos. Hoy, qué duda cabe, el trabajo, crecientemente ya no lo proporciona el Estado. El trabajo directo pasa a ser una actividad fundamentalmente centrada en el sector privado, en los empresarios. En mi país, el Estado -que fue un Estado importan-

te, producto de la modernización, de la necesidad de competir en un mercado cada vez más exigente más globalizado- el 85 % del trabajo lo provee el sector privado. Pero, curiosamente, dentro de esa cifra, el 80 % no lo dan los grandes empresarios, sino los pequeños, medianos y microempresarios. Por lo tanto, la necesidad de llegar con nuestras políticas a esos empresarios para que se incorporen también a la modernidad y a los dirigentes y a los trabajadores para que se organicen, para que incorporen crecientemente capacitación es una tarea clave. Ya no solo desde el punto de vista de la ética social sino también desde el punto de vista estrictamente económico. La educación, como ha dicho el señor Presidente está cuestionada en nuestras sociedades; necesitamos urgentemente pasar de una educación influida por las tendencias europeas de comienzos de siglo a una educación que, junto con preservar los valores que queremos tener en nuestras sociedad, sea capaz de dotar a nuestros jóvenes de la capacidad de aprender permanentemente, de criticar permanentemente y de adecuarse a un trabajo cada día más exigente en nuestros mercados.

Finalmente, una palabra sobre la urgencia de estas situaciones. El tiempo, creo señor Presidente, no lo tenemos a favor. Los cambios son demasiado veloces. La sensación de vértigo y de zozobra, de comprobar cotidianamente que el arsenal con que manejábamos las situaciones, incluso desde el punto de vista del manejo del Estado, es cada día menos adecuado a esta realidad. Que nuestras legislaciones están atrasadas. Que, por las nuevas formas de trabajo que impone la globalización, el trabajo permanente es cada vez menos frecuente, se amplía cada vez más la franja de contrataciones eventuales, por obra o faena. Esa visión nostálgica del trabajo, del trabajador que vivía en una empresa y finalmente terminaba con una buena pensión y le regalaban un reloj de oro, se terminó, y no tenemos los instrumentos adecuados para enfrentar estos nuevos desafíos. Y, como lo indicó el doctor Sanguinetti, como lo que en nuestras sociedades queremos no es tener buenos indicadores macroeconómicos sino mejorar la calidad de vida de nuestros habitantes, es que la tarea se hace, entonces, extraordinariamente urgente. •

3 1

Ana Lía Piñeyrúa

Ministro de Trabajo
y Seguridad Social de Uruguay

3 2

Creo que el señor Presidente ha ido a lo medular del tema que nos convoca, que es la formación y el trabajo en la sociedad del conocimiento, por lo cual, lo que me corresponde es enfatizar en algunos temas vinculados con este temario central.

Es indudable que el crecimiento del empleo, en un contexto económicamente abierto, requiere un crecimiento económico sostenido y basado en la estabilidad macroeconómica. Alcanzar dicha estabilidad requiere apostar a la combinación de crecimiento económico con una justa distribución del ingreso y una adecuada integración entre los agentes económicos.

Pretender abordar los cambios estructurales que nos impone el mundo de hoy y que se consideran necesarios requiere, a nuestro juicio, la conformación de consensos sociales que legitimen tales propósitos.

Pero si bien los gobiernos debemos diseñar una gama de políticas no podemos enfrentar por nosotros mismos las grandes reformas a través de las cuales la economía y la sociedad permitan un proceso normal de adap-

tación para evolucionar continuamente en relación con la expansión de la producción y el intercambio. El nuevo enfoque parte por revalorizar los objetivos de crecimiento y estabilidad, así como los de equidad y participación.

Para que un país pueda alcanzar el logro de este propósito, exige una fuerte cohesión social y un alto grado de consenso entre y con los actores sociales. El desafío está en promover alianzas estratégicas que nos permitan acordar las nuevas funciones de la empresa, de los trabajadores y del Estado y así poder transformarnos en beneficiarios e impulsores del cambio. Indudablemente que de la globalización se están obteniendo importantes ganancias en crecimiento económico y en empleo. Asimismo, tenemos claro que el crecimiento del empleo ha sido más fuerte en aquellas economías que se han modernizado y reformado más rápidamente y han mantenido períodos más largos de expansión económica. Entonces ¿cómo encarar este propósito con miras a obtener respuestas en el corto plazo e ir consolidando las bases para obtener también respuestas en el largo plazo en una sociedad basada en el conocimiento?

El punto de partida es incorporar un enfoque global, manteniendo el proceso de globalización y de apertura económica con miras a lograr la competitividad de nuestras economías. Para alcanzar dichos cambios sociales y económicos, las políticas nacionales, a mi juicio, hoy deben integrar los siguientes elementos:

En primer lugar, formular políticas macroeconómicas dirigidas a mejorar las condiciones endógenas del proceso del crecimiento económico; la política macroeconómica debe proveer un marco y una estructura basada en finanzas públicas sanas y en estabilidad de precios para asegurar el crecimiento del producto y que el empleo sea sustentable por la vía de niveles adecuados de ahorro y de inversión.

Asimismo es inevitable mantener el ritmo de transformaciones económicas ya que la aceleración del cambio tecnológico y de la integración regional e internacional ponen en riesgo las ganancias económicas y sociales. Únicamente a través del mantenimiento y mejora de la competitividad se podrá mantener y mejorar el empleo.

En segundo lugar, el fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral; disciplinadamente debemos abocarnos a la promoción de un crecimiento hacia fuera, promoviendo exportaciones no tradicionales y pioneras y de exportaciones tradicionales a mercados no tradicionales. Por lo tan-

to no solo hay que continuar con las reformas sino hay que lograr aumentos fuertes y sostenidos en la productividad, si es que se quiere entrar a competir en condiciones adecuadas. Y trasladándonos desde el análisis a la estrategia concreta, debemos abocarnos al diseño y conformación de un sistema ideal de instituciones en el mercado laboral que responda a nuestras realidades nacionales. Desde el mercado de trabajo, uno de los mejores instrumentos es la negociación colectiva; hoy hay que hacer un esfuerzo conjunto para buscar los medios para restablecer la ecuación entre las necesidades de flexibilidad en la regulación del trabajo para redinamizar la economía y la necesidad de preservar los derechos básicos de los trabajadores. La negociación colectiva está destinada a ser el campo natural de encuentro de los actores para concretar el cambio, no bajo la confrontación sino con el propósito de la cooperación. Asimismo se hace imprescindible consolidar y potenciar el diálogo social como instrumento para legitimar las políticas.

En tercer lugar, apostar a una mayor eficacia del sector público; lo que anteriormente exponíamos lleva a reformular la acción del Estado; actualmente se requiere que los gobiernos sean más eficaces y más eficientes y sus intervenciones deben estar fuertemente dirigidas a generar un marco adecuado y estable y, que a su vez, sea garante de los mecanismos de protección social. Esto permitirá consolidar

3 3

una estrategia productiva con marcos de referencia claros para que las empresas puedan definir estrategias a largo plazo y por ende garantizar la mejora del empleo.

En cuarto lugar, promover la integración y difusión del conocimiento tecnológico; el desarrollo tecnológico es la fuerza principal en la determinación del crecimiento en la productividad, el empleo y del standard de vida en el mediano plazo. La experiencia comparada nos demuestra que la alta productividad asociada con procesos tecnológicos innovadores, incrementan los ingresos reales y estimula la creación de nuevos productos y servicios. Por lo tanto las políticas deben estar dirigidas a mejorar la habilidad y capacidad de las economías para crear y hacer efectivo el uso de nuevas tecnologías y facilitar a las empresas la absorción de nuevas tecnologías.

En quinto lugar, el fomento del espíritu empresarial; el mayor dinamismo, la inversión, el crecimiento y por lo tanto el empleo, pasan a depender fundamentalmente del sector privado; por lo tanto se requiere de políticas específicas, que estimulen un sector privado competitivo y que a su vez sea fuerte económicamente. Debemos promover el fortalecimiento y creación de la pequeña y mediana empresa estimulando su asociación, brindándoles la información que requieren y apoyándolas con asistencia técnica para la planificación de negocios, compra de equipo y capital.

En sexto lugar, mejorar y expandir las políticas activas para el mercado laboral; encarar este proceso de transformación productiva con equidad social nos impone formular políticas que aminoren los costos sociales que esto significa mediante programas focalizados a grupos concretos de beneficiarios y cuyo principal objetivo sea incidir favorablemente en su empleabilidad. En este mismo orden de ideas, es importante asegurar una interacción entre las políticas activas y las políticas pasivas de empleo. Asimismo es estratégico asegurar la participación de todos los actores claves de estas políticas activas tanto a nivel de empleadores, trabajadores, instituciones de formación y de agentes locales.

En séptimo lugar, mejorar la calificación y elevar el espíritu competitivo de la fuerza laboral; la necesidad de alcanzar una mayor competitividad internacional requiere invertir en las personas y facilitar su acceso a las competencias que requieren las funciones productivas modernas. La formación profesional debe ser parte de una política pública integral de empleo cuyo principal objetivo debe ser el de promover y favorecer el desarrollo de las capacidades y competencias de los trabajadores para mejorar su competitividad, su productividad y la de las empresas y así incidir en la calidad de los procesos y de la producción nacional. La formación basada en competencias laborales pasa a ser un referente a tener en cuenta en esta agenda ya que

centra su enfoque en la demanda; desarrolla los conceptos de capacitación y formación como procesos continuos y además posibilita una mejor coordinación institucional entre centros de trabajo y ofertas de capacitación y formación.

Para concluir, el desafío está entonces en diseñar e implementar estrategias que incorporen, integren y estructuren el objetivo colectivo de crecimiento económico y el progreso social, basado tanto en la eficiencia como en la integración y la cohesión social.♦

Las versiones que se publican están tomadas directamente de las exposiciones hechas en sala y no han sido revisadas por los autores.