

# El cambiante escenario económico, social y laboral y las nuevas necesidades de formación

**Agustín Ibarra**

*El tema del título fue abordado por Agustín Ibarra quien, luego de su descripción de tal escenario, planteó algunas polaridades que se presentan ante la necesidad de pasar de un modelo económico semicerrado y de gran presencia estatal hacia un modelo abierto, interrelacionado, con cambio tecnológico, modernización productiva y revaloración del trabajo. Ellas son: exigencias de productividad y de competitividad ante necesidades de mejorar las condiciones de vida de la población; innovación tecnológica frente a desarrollo humano; formación para el trabajo versus formación en el trabajo; modernización frente al riesgo de exclusión social. La disertación fue seguida, tal como se había establecido, por un comentario del consultor uruguayo Ruben Katzman, que se publica a continuación de las palabras del Secretario Ejecutivo del Consejo de Normalización de Competencias Laborales (CONOCER), de México.*

1 7

## 1. Premisas básicas de la reflexión actual

Estamos a punto de transitar hacia un nuevo milenio, y la única característica constante del escenario económico y social a escala mundial, es el cambio que se manifiesta en todos los sentidos y en diferentes direcciones, frecuentemente, con orientaciones y repercusiones encontradas, por lo que el devenir de los países de América Latina y el Caribe en el próximo siglo depende, en buena medida, de su ca-

pacidad de entendimiento, asimilación y adaptación al fenómeno del cambio.

En los últimos años, las tendencias observadas no solo en un continente, sino en la mayoría de los países del planeta, han sido los cambios tecnológicos y sus efectos sobre la organización de la producción y el trabajo, la globalización económica y la creciente competencia por los mercados. Al acentuarse la interdependencia entre países de la región y de otras regiones, los periodos de crisis se han vuel-

to más recurrentes y se han agudizado los desequilibrios económicos y sociales internos y externos de las naciones latinoamericanas. En este sentido, cabe recordar los efectos ocasionados por la no muy lejana crisis de los países asiáticos.

A pesar de que existe la idea de que el cambio tecnológico es vertiginoso, pues cada día nos sorprende la velocidad con la que se generan innovaciones tecnológicas, en realidad su impacto en la productividad del hombre no es tan rápido como podría suponerse, por lo que los beneficios que ésta podría producir se ven limitados. Si se comparan estos avances con los de la Revolución Industrial, nos damos cuenta que "...en los últimos ochenta años de esta Revolución aparecieron los automóviles, los químicos sintéticos y la electricidad, y debido a ello la productividad humana aumentó 250%. ¿Cuántos años tienen las tecnologías de la información? Unos treinta o cuarenta, es decir la mitad. A escala global, la productividad humana apenas está empezando a crecer. Pasarán otros cuarenta años, o más, para que tengamos un incremento del 200 o del 300% en la productividad." (Michael L. Dertouzo "Los pobres, el problema", Revista Expansión N° 762, marzo, México, 1999). Visto así, el cambio no tiene la velocidad que muchas veces suponemos.

Asimismo conviene destacar que, no obstante el carácter global de dichas tendencias, éstas se manifiestan de

manera diferenciada tanto entre países como entre sectores productivos e, incluso, entre grupos específicos de población. En este sentido, las generalizaciones son necesarias para el análisis, pero no suficientes para comprender de mejor manera cómo se expresan estas tendencias en nuestros países y cómo se definen las medidas a seguir no solo para aprovechar las posibilidades que ofrecen estos cambios para mejorar el bienestar social, sino sobre todo para contrarrestar aquellos efectos que puedan erosionar aun más el nivel de vida de las personas.

Por ello, una de las premisas que deben guiar la reflexión es el reconocimiento de la existencia de diferentes formas de entender cómo los procesos de cambio inciden en las economías latinoamericanas. Esta diversidad de puntos de vista tiene ventajas, porque permite aterrizar el análisis y el diseño de políticas a partir de realidades nacionales; sin embargo, también muestra desventajas que se derivan, principalmente, por la dificultad que representa la ausencia de información común y aprendizajes compartidos, lo que limita la identificación de las mejores prácticas que se han desarrollado en la región sobre el manejo del cambio tecnológico, la modernización productiva y la inserción de nuestras economías en los mercados globales, así como el intercambio de experiencias en cuanto a formas de atención de los problemas que se ocasionan por los procesos de cambio.

Otra premisa a tenerse en cuenta, es que si bien son tendencias universales, el cambio tecnológico, la globalización económica y la sociedad de la información constituyen situaciones objetivas, que existen en tanto que son procesos impulsados por actores sociales cuyas acciones repercuten a escala mundial. Por ello, se deben tomar como hechos reales, que existen independientemente de los juicios de valor que se formen sobre ellos.

## 2. Cambio tecnológico integral y flexible

La necesidad histórica de lograr mayor productividad por parte de las empresas, las ha llevado en diferentes momentos a impulsar la innovación tecnológica como uno de los medios más eficaces para aumentar su producción, reducir costos y obtener mejores rendimientos. Mientras que en una primera etapa, el cambio tecnológico se orientó a darle mayor rapidez a los procesos de producción, esto es, a lograr volúmenes crecientes de mercancías y economías de escala, por la vía de mejorar los equipos y herramientas de trabajo; asimismo, el cambio tecnológico que vivimos en el final del siglo XX, se caracteriza por ser integral, ya que además de generar nuevos dispositivos técnicos, se innovan y aplican nuevas formas de organización y gestión de la producción y el trabajo. Dentro de esta perspectiva, son ya conocidos los sistemas de producción “*just-in-time*”, las estrategias de calidad total y mejo-

ra continua, la reingeniería de procesos y el “*outsourcing*”, entre otras opciones que se han generado para mejorar la gestión del trabajo.

La adopción de estos sistemas de organización productiva y del trabajo constituye un reto muy importante para las economías latinoamericanas. Por ejemplo, una política adecuada de subcontratación permitiría vincular a ramas y empresas exportadoras con otros sectores y regiones que operan a nivel local, lo que aumentaría los encadenamientos y mejoraría el mercado doméstico al reflejarse en empleos y salarios. Sin embargo, esto se ve entorpecido por la incertidumbre económica que prevalece en la mayoría de los países de la región, así como por la ausencia de sistemas de información sobre proveedores y una creciente complejidad inherente al proceso de subcontratación.

Otra característica importante del cambio tecnológico es que su esencia es fundamentalmente flexible, es decir, que con pequeños ajustes permite producir nuevas líneas de productos para satisfacer las necesidades cambiantes de los consumidores. Hasta antes de la década de los sesenta, la base técnica de la producción era una tecnología fija que se correspondía con un modelo de producción en serie, y que se orientaba a lograr economías de escala, por lo tanto no había diferenciación del producto ni preocupación por las necesidades del mercado, éste era un concepto externo a la empresa.

Sin embargo, a inicios de los sesenta empieza a gestarse un proceso de transformación tecnológica de alcance mundial, que lleva gradualmente a las empresas a cambiar su base técnica de producción con tecnología flexible, que implica modificaciones graduales de sus sistemas de organización del trabajo y administración empresarial. Paulatinamente, se va transitando hacia un nuevo patrón de producción, con flexibilidad, diferenciación de producto y orientado por la demanda.

Estas tendencias giran en torno del cambio en la concepción tecnológica del producto; antes, los productos eran fabricados en serie y se estandarizaban, ahora se distinguen por su capacidad para satisfacer necesidades diferenciadas, pero sobre una misma base estándar de tecnología. Por ejemplo, en la industria automotriz, en la computación y la electrónica, se cuenta con una base tecnológica que con pequeñas modificaciones se pueden satisfacer necesidades muy diversas.

Los cambios del producto también han transformado la concepción de las tecnologías “dura” y “blanda”. Respecto a la tecnología “dura”, se pasó de la automatización rígida a la flexibilidad, a las máquinas programables, a la microelectrónica y a la teleinformática, lo que ha favorecido la descentralización y la organización de la producción a escala mundial. En cuanto a la tecnología “blanda”, el cambio se observa en la gestión del trabajo, en las

formas en que se organizan las empresas en sistemas de calidad, en prácticas de mejora continua y en equipos de trabajo autodirigidos y de alto desempeño.

De esta manera, se va generando una nueva estructura industrial en el mundo caracterizada por la “descorporatización”. Si antes en la economía de escala se requerían grandes empresas, ahora lo que se busca son núcleos de negocios capaces de innovar y adaptarse. A escala mundial, las empresas se quitan “grasa” y utilizan prácticas como el “*benchmarking*” y el desarrollo de proveedores como medios para generar versatilidad y agilidad frente a los cambios.

Por ejemplo, para la fabricación de una computadora, puede ser que la tarjeta esté hecha en Taiwán, el monitor en Japón, los “*chips*” en Corea y el gabinete en México, y se arme en Costa Rica y se venda en los Estados Unidos. Esto quiere decir que estamos ante una estructura industrial cada vez más descentralizada.

En paralelo, se están desarrollando procesos de integración, como “*joint ventures*”, alianzas estratégicas, investigación y comercialización de productos conjuntos, que además de contribuir a la creación de demanda en el mercado de trabajo, inciden en las decisiones de inversión, incluyendo las extranjeras, que son indispensables para la generación de fuentes de empleo.

También se observan cambios en los procesos productivos; entre éstos, cabe mencionar el tránsito de una producción en serie, a una producción diferenciada; de la especialización del trabajo, a la polivalencia y la multifuncionalidad; del puesto de trabajo, a la organización de redes y equipos de trabajo; y, de las actividades repetitivas y rutinarias, a la innovación y creatividad del trabajador en la solución de problemas.

Cabe destacar que en muchos sectores, e incluso países, estos procesos de cambio se dan más rápido, y en muchos más apenas empiezan a gestarse, por lo que no se puede hablar de una transformación lineal ni homogénea; por el contrario, existen evidencias de estudios desarrollados en el seno de la OIT y de la CEPAL que apuntan, más bien, a coincidir en que el proceso de cambio es complejo, heterogéneo y dinámico, y que depende de la situación económica y social de cada país.

Sin embargo, está condicionante local, no constituye argumento suficiente como para dejar de reconocer que en materia tecnológica nuestros países enfrentan los retos de lograr, en el corto plazo, la combinación adecuada entre innovación tecnológica “dura” y tecnologías “blandas”, la diferenciación de productos, la formación continua de los recursos humanos y el mayor énfasis en las necesidades del cliente. Adoptar medidas en estas áreas, re-

sulta importante para impulsar una nueva cultura empresarial y laboral que armonice los requerimientos de competitividad, la conservación de los empleos y la recuperación del poder adquisitivo de amplios grupos sociales, que los han visto disminuidos por las severas crisis enfrentadas en la región.

El cambio tecnológico ha generado modificaciones en las formas en que se organiza la producción y el trabajo, lo que está llevando a una nueva dinámica del mercado laboral, ya que no solamente son sus efectos sobre el volumen del empleo, sino sobre todo los cambios cualitativos que trae consigo, como las modificaciones en los contenidos del trabajo, las exigencias de una formación y capacitación de mayor calidad y pertinencia para los trabajadores, la flexibilidad en las relaciones laborales y una mayor movilidad de la fuerza de trabajo.

En este sentido, la nueva tecnología está replanteando la función del trabajo, ya que para lograr la competitividad no basta con la especialización del operario en determinadas tareas, sino que cada vez más se requiere que el trabajador aporte su capacidad intelectual para analizar y resolver problemas relacionados con la calidad, el mantenimiento, la participación en la toma de decisiones y la interacción con otros trabajadores. De este modo, se viene dando un cambio de actitud que revaloriza el papel del trabajo humano y

21

la importancia de su contribución al proceso productivo, y se está propiciando una nueva cultura del trabajo que estimula el constante mejoramiento, no solo del producto terminado sino del proceso y la organización de la producción en su acepción más amplia.

De ahí que la tendencia sea trascender modelos en los que se asignaba un gran peso a la especialización y al diseño de las ocupaciones a partir de actividades sencillas, repetitivas y rutinarias, hacia otros donde se presta mayor atención a la capacidad intelectual y creativa de la fuerza de trabajo.

Estas tendencias repercuten en toda la estructura productiva. Algunos estudios apuntan que estos cambios solo pueden ser observados en las empresas y sectores productivos líderes, que emplean “*tecnología de punta*” y tienen fuertes vínculos con mercados externos. No obstante la validez de esta apreciación, nuestra experiencia nos indica que el cambio tecnológico tiene implicaciones en todos los sectores económicos y tamaños de empresa, ya que al modificarse no solo la base técnica de la producción, sino también la gestión de los procesos productivos y del trabajo, se está construyendo una nueva organización industrial que requiere que las micro, pequeñas y medianas empresas adapten su estructura y funciones a las condiciones del cambio; aquellas que no lo hagan, corren el riesgo de quedar fuera de las cadenas productivas y, por tanto, del mercado.

### 3. La sociedad del conocimiento y de la información

Estrechamente ligado al cambio tecnológico, se observa que cada vez se da más importancia en este final de siglo a la generación y adquisición de conocimientos, de ahí que se empiece a caracterizar a la sociedad actual como una “sociedad del conocimiento”. Las acepciones más generales sobre este concepto, coinciden en señalar la importancia de la capacidad de personas e instituciones para adquirir, procesar y aplicar conocimientos.

Algunos autores (Carlos Mancera “La competencia laboral en el ámbito de la educación en México” en *Revista Competencia Laboral* núm. 4, CONOCER, México, diciembre de 1997) señalan que: “...el término se refiere a la capacidad de los grupos sociales para generar y aprovechar información, actuar ante situaciones imprevistas, comprender las necesidades del momento y transmitirlos a otros, adaptar las propias aptitudes a formas de organización y tecnologías inéditas; en otras palabras, el aprender a aprender, como condición indispensable de sobrevivencia.”

En este contexto, la tarea de las organizaciones será desarrollar capacidades para documentar y sistematizar sus experiencias, abrirse a los desafíos de mercados y tecnologías, e innovar, adaptar y crear conocimiento colectivo y distribuirlo entre sus miem-

bros. En este sentido, “una organización que aprende a aprender es también una organización que transfiere conocimientos a sus miembros, que construye un capital que no solo se refleja en los balances financieros de la empresa, sino también en el potencial de sus miembros.” (Gore Ernesto, *La Educación en la Empresa*; edit. Gránica, Buenos Aires, Argentina, 1996).

Diversos conceptos se han acuñado para denominar este cambio: la nueva sociedad basada en organizaciones, administración y conocimiento, de Peter Drucker; “tercera ola”, de Alvin Toffler; y, sociedad de información de Naisbitt, por citar solo algunos. Sin embargo, e independientemente del término, lo significativo es que existe coincidencia en que estamos transitando de una sociedad denominada industrial a otro tipo de sociedad basada en recursos de información y administración, en organizaciones concebidas como redes de conocimientos y en la capacidad de emprendimiento y aprendizaje, que a la vez demanda profesionales y trabajadores capaces de resolver problemas complejos y enfrentar situaciones contingentes.

En algunos países, se ha demostrado que en la creciente competencia por los mercados globales, la educación y el conocimiento juegan un papel relevante, en tanto que las nuevas industrias (biotecnología, telecomunicaciones e informática, entre muchas más) dependen más de la organización

del conocimiento y del aprendizaje, que de recursos naturales, tamaño de empresas o materias primas.

La última década se ha caracterizado por una expansión acelerada de las telecomunicaciones en todo el mundo. La popularización de Internet a mediados de los noventa aceleró aún más este fenómeno que también se ha visto favorecido por un decremento en el precio de los equipos y un aumento en sus capacidades de procesamiento. La fuerza de este cambio reside en la síntesis de un conjunto de tecnologías diversas llamadas “tecnologías de información” que abarcan todos los componentes del procesamiento y distribución de la información en formato digital y que han tenido un impacto importante en todos los campos de la actividad humana. La revolución de las comunicaciones globales derivada de la aparición de Internet, ha sido considerada como el inicio de una nueva era a la que se ha denominado era de la información, entre otras acepciones.

Se considera que la llamada *World Wide Web* (www) es la causal del nacimiento de esta nueva cultura, ya que cuenta con una estructura con una naturaleza dinámica y en constante proceso de revisión, reorganización y actualización. Asimismo, la www se caracteriza por una verdadera universalidad, ya que integra visiones universales sobre todos los temas, lo cual conlleva a implicaciones culturales enormes, puesto que lo que se difunde en

23

esta red refleja las manifestaciones cotidianas de los individuos y de las organizaciones del mundo real.

Entre las áreas de actividad humana en las que las tecnologías de información están teniendo mayor impacto se encuentran: i) el aprendizaje y la adquisición de conocimientos; ii) el trabajo; y, iii) comunicación.

Por ejemplo, en el caso del modelo educativo, se ha considerado que el utilizar el Internet como herramienta auxiliar en la educación permite generar conocimiento a partir de un universo más amplio de información, que va más allá de los libros de texto y de los materiales educativos convencionales.

2 4

En lo referente a los cambios en el ambiente y la organización del trabajo, el desarrollo de las tecnologías de información ha incrementado las opciones de negocios, poniendo al conocimiento en el centro de la mayoría de las actividades desarrolladas por el hombre, situación que ha llevado a la aparición de empresas u organizaciones virtuales. En este tipo de empresas, el modelo de trabajo como la línea de ensamble, en el que cada persona tiene una especialidad o destreza bien definida y es el principal responsable de una parte del proceso, tiende a ser sustituido por un modelo que se basa en la integración de grupos de individuos con varias destrezas y competencias, que interactúan a lo largo del proceso.

Sin embargo, los países de América Latina y el Caribe, a pesar de los indudables esfuerzos que realizan para incorporarse a la era de la información y el conocimiento, arriban con mayores dificultades y rezago económico y educativo que superar.

En este sentido, el riesgo es que ante las dificultades para tener acceso a las nuevas tecnologías, se acentúe la desigualdad no solo al interior de nuestros países, sino también respecto a las naciones con mayor desarrollo económico y social, y que la modernización, en lugar de representar una oportunidad para mejorar el nivel de vida de los latinoamericanos, se convierta en un factor ocasionador de marginación y pobreza y, por ende, de tensiones sociales.

A lo anterior contribuye la disponibilidad de material considerado como inadecuado para la sociedad, como la pornografía, la promoción de la violencia y del terrorismo, mensajes que afectan la salud, la moral y los valores sociales.

Debido a estos peligros, las políticas y estrategias tendientes a favorecer la inserción de los países de la región a la sociedad de la información y el conocimiento, cobran especial importancia, y su definición debe sustentarse en amplios consensos sociales, de manera que permitan el acceso a las nuevas herramientas de la información, de las que se puedan derivar nuevas



oportunidades de progreso económico y social.

En este ámbito es urgente construir una visión propia de lo que se puede esperar de las tecnologías de la información, definir las condiciones más idóneas para insertarse en estos procesos y avanzar en el debate en torno a las implicaciones sociales y económicas de este nuevo paradigma sobre el futuro desarrollo de la región.

De esta manera, el reto es definir la posición de los países de América Latina dentro de este nuevo escenario, para lo cual es necesario convocar a un debate amplio en el que participen todos los sectores de la sociedad, a fin de lograr un mejor entendimiento de las posibilidades que ofrecen las tecnologías, establecer el marco de política y precisar el papel que puede desempeñar cada sector.

#### **4. Mercados globales: nuevas bases de la competitividad**

Otra de las tendencias sobre las que se ha producido gran cantidad de información, es la globalización económica y productiva. Este fenómeno, que refiere a la mayor interdependencia entre regiones y países, ha sido ampliamente favorecido por el cambio tecnológico, de manera especial por el avance en las telecomunicaciones, la informática y los medios de comunicación.

Sin embargo, los efectos que la globalización produce en la región están todavía en etapa de identificación. No obstante, en el momento actual dichos efectos dependen más de lo que estos países hagan o dejen de hacer, que de lo que genere en sí mismo el proceso de globalización.

La globalización enfrenta a las empresas y a las economías en su conjunto, a una competencia de escala mundial, lo que les exige niveles crecientes de productividad y de calidad de productos y servicios para poder sobrevivir en la lucha por los mercados. En nuestros países el reto de la competitividad es más apremiante aun, ya que una buena parte de sus empresas corresponden al sector de las micro y pequeñas, que carecen de los recursos necesarios para modernizar los procesos de producción, sus vínculos con los mercados, el acceso a la tecnología de punta y la gestión de sus recursos humanos.

En México, por ejemplo, se estima que, con base en los censos industriales y comerciales y en el registro de derechohabientes del Instituto Mexicano del Seguro Social, la estructura productiva se integra por alrededor de seiscientos mil empresas formalmente constituidas. De éstas, menos de tres mil son grandes y eficientes. Alrededor de cincuenta mil son de tamaño medio, cuentan con una estructura razonable de organización y tratan de adaptarse a su entorno, aunque

2 5

tienen importantes dificultades financieras y operativas. Las restantes 547.000 mil son micro o pequeñas empresas, y en el 60% de éstas se concentra la mayor parte del empleo productivo en nuestro país; además, se trata de empresas que no tienen ni los recursos ni la formación para transformar su quehacer y viven siempre abrumadas por los problemas financieros y la carga regulatoria, que en proporción a su tamaño resulta excesiva.

Situación similar se puede observar en casi todos los países de la región. Investigaciones empíricas sobre el tema, indican la existencia de un movimiento importante de innovación tecnológica, de cambios en los contenidos del trabajo y de elevación de las calificaciones de los trabajadores, pero altamente concentrado en empresas de mayor tamaño, particularmente, en aquellas que están vinculadas con la exportación de bienes o servicios. Este sector de empresas se ha visto fuertemente presionado ante la necesidad de atender los nuevos patrones de competitividad dominantes en el mercado internacional, así como a las presiones de los mercados internos, intensificadas por los procesos de apertura comercial.

Estas empresas han sido las que más invierten en tecnología, las que se ocupan de capacitar a sus recursos humanos, las que mejores salarios pagan y las que más empleos generan; aunque cabe señalar que en muchos casos

no se trata de empleos directos, porque generalmente son empresas flexibles que mantienen constante relación con sus proveedores y clientes; los empleos que se generan se deben más bien a los encadenamientos productivos que se provocan por el avance de la tecnología y los nuevos esquemas de organización.

Las fuentes de la competitividad también están cambiando. Tradicionalmente, se basaban en mercados protegidos y regulados, en economías de escala, en una fuerza de trabajo organizada en puestos y considerando a los materiales físicos como los principales activos de las organizaciones. Actualmente, las fuentes de competitividad se ubican en la globalización de mercados y en la capacidad de las empresas e individuos para insertarse en este proceso, así como en la producción orientada por los cambios de la demanda y en la administración de recursos humanos en redes y equipos de alto desempeño, donde se considera a las personas como el activo principal de las organizaciones

El nuevo modelo de la competitividad es aquel que parte de la tesis de que las ventajas comparativas tradicionales, recursos naturales, tierra fértil y mano de obra barata, no han sido los factores generadores del crecimiento que se esperaba, por lo que se propone cambiar el enfoque hacia el desarrollo de ventajas competitivas, que se construyan en torno de la innovación tec-

nológica, la generación y difusión del conocimiento y el desarrollo del capital humano.

La competencia no solo es por los mercados de bienes y servicios, sino también por las inversiones, por la captación de ahorro externo. Las decisiones de inversión se fundamentan, entre otros criterios, en el grado de desarrollo de las competencias intangibles, tales como la integración de las cadenas productivas, la innovación tecnológica, la formación continua de recursos humanos, sistemas reconocidos de calidad y mejora de procesos y productos.

Esto quiere decir que hay que transitar hacia un modelo de competitividad que ponga el énfasis en el desarrollo de intangibles (conocimiento, capital intelectual y tecnología), y sustituir la visión tradicional de las ventajas comparativas naturales.

Según Thomas A. Stewart ("La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual", Ediciones Granica, S. A., Buenos Aires, Argentina), el capital intelectual se puede medir y convertirlo en factor de decisión de inversión. Este capital se integra por tres elementos: humano, estructural y de clientes. El capital humano se refiere a la capacidad intelectual de los individuos, el talento y la competencia, y es fuente de innovación y renovación; el estructural está constituido por sistemas de información, inteligencia competitiva y de mercado, marcas

y patentes que transforman la pericia individual en conocimiento colectivo; y, el capital cliente es el valor de las relaciones de la organización con la gente con quien hace negocios".

Se ha demostrado en diversos estudios que las empresas que están continuamente en procesos de innovación, que promueven la formación y el desarrollo de su personal, y que cultivan la relación con sus clientes, son las que se mantienen y adaptan a las condiciones del mercado y, por ende, las que tienen mayores posibilidades de sobrevivir en la economía global.

En la competencia comercial internacional, algunos autores distinguen dos periodos: uno, que va de 1960 hasta mediados de la década de los ochenta, durante el cual Japón y los llamados "tigres" asiáticos mostraron avances en casi todos los campos de desarrollo moderno; por contraste, Estados Unidos y Europa daban la apariencia de estar en decadencia; el segundo empieza en 1985, cuando el mundo occidental desarrolla un movimiento que ha logrado equilibrar las fuerzas de la competitividad.

Los elementos principales de ese movimiento son: i) orientación total hacia las necesidades, expectativas y satisfacción del cliente; ii) desarrollo de una cultura de medición, evaluación y comparación constantes del propio desempeño y del de la competencia y, con base en ello, la adopción de medidas de mejora continua; iii) desarrollo

27

permanente de las capacidades y habilidades de todo el personal, haciendo caso omiso de niveles jerárquicos y habiendo disposición en la empresa para otorgar el reconocimiento salarial apropiado; y, iv) innovación continua, en las características del producto o servicios, en la manera de producirlo y hasta en las formas de organización y conducción de la empresa.

En el ámbito individual, este movimiento se traduce en la necesidad de: i) desarrollar la competencia para enfrentar con éxito los nuevos requerimientos del trabajo; ii) adoptar la visión cliente/proveedor; iii) participar en procesos de evaluación del desempeño laboral y personal; y, iv) integrarse en procesos educativos permanentes, además de trazar trayectorias individuales de desarrollo.

La pregunta es ¿en qué momento la región latinoamericana pasa a formar parte de este movimiento, considerando que su estructura productiva está integrada fundamentalmente por empresas micro y pequeñas, y una gran presencia de actividades ocupacionales de tipo informal, en las que están grupos sociales con baja escolaridad y productividad? Este es el reto.

Una estructura productiva desarticulada limita las posibilidades de empleo, de ofrecer remuneraciones adecuadas al trabajo y provoca que gran parte del resultado exportador se tenga que pagar al exterior.

La apertura comercial, si bien necesaria en un mundo donde los modelos autárquicos no son viables, ha generado en muchos sectores de actividad empresarial que se pierdan las ligas entre proveedor–cliente, fabricante–comercializador, servidor–usuario, reemplazándolas por empresas multinacionales que ofrecen mejor calidad, servicio y precio.

De ahí la urgente necesidad de promover políticas que faciliten las alianzas entre empresas y sus proveedores y clientes, de manera que generen nuevos espacios de actuación empresarial que permitan aprovechar ventajas competitivas, desarrollar productos para atender nichos de mercado e introducir sistemas de calidad y prácticas modernas de gestión de recursos humanos. Asimismo, la formación de directivos y gerentes es fundamental para la política de desarrollo de personal y de competitividad en la empresa.

Dentro de este contexto, resulta de gran importancia considerar entre los temas prioritarios a discutir, el referido a la cultura empresarial que ha prevalecido en los países de América Latina, identificar sus características, tendencias y posibilidades de cambio, de manera que se corresponda con las nuevas formas de hacer negocios en el mundo, lo que implica un cambio de mentalidad para desarrollar una visión estratégica, que permita dar mayor énfasis al desarrollo tecnológico, la adaptación de las empresas a las exigencias

del mercado y la formación continua de recursos humanos. Con ello, no solo se logrará que las economías y sus empresas tengan mayores niveles de competitividad, sino también que las personas mantengan sus empleos y fuentes de ingreso.

Entre los aspectos estratégicos sobre la nueva competitividad empresarial para los próximos años, cabe destacar los siguientes: i) utilización óptima de recursos; las empresas están bajo tremendas presiones del mundo financiero, de ahí que el uso eficiente de recursos –físicos y humanos–, así como la rearticulación de las cadenas productivas son una prioridad para nuestros países; ii) adecuada ubicación de actividades productivas, de manera que permitan aprovechar las ventajas competitivas que cada país ofrezca; y, iii) capacidad de interacción; las crecientes transacciones internacionales obligan a las empresas a desarrollar su capacidad de interacción en un ambiente global y diverso, y a los países contar con la tecnología y la gente capacitada.

Ante una sociedad que tiende a privilegiar el conocimiento y las capacidades intelectuales entre los trabajadores de todos los niveles, el mercado laboral demanda profesionales y trabajadores altamente competitivos. Actualmente, se requiere a las personas capacidad para resolver problemas y tomar iniciativas, trabajar en equipo, manejar lenguajes tecnológicos y conocimiento de información, capacidad

de comunicación y de relaciones interpersonales, así como habilidades para enfrentar situaciones imprevistas, entre otras competencias indispensables no solo para el desempeño laboral, sino también para la vida cotidiana.

Por ello, muchas empresas empiezan a valorar cada vez más al individuo creativo, a la persona que es capaz de adaptarse a los cambios tecnológicos y a las nuevas formas de organización del trabajo, o incluso, a cambios de ocupación y, por lo mismo, al que es capaz de aprender continuamente durante toda su vida.

Estamos ante un cambio social fundamental que implica “la transición a la sociedad del conocimiento”; esto quiere decir que cada vez más en la economía y en la sociedad se valoran más aquellas empresas u organizaciones que generan conocimiento, lo conservan y lo traducen en acciones de valor agregado, lo que viene a mejorar las condiciones de su operación y sobrevivencia en el futuro.

En conclusión, observamos que América Latina y el Caribe se encuentran en una etapa de transición, en un proceso en el que algunas empresas y sectores se han modernizado, otros apenas empiezan a cambiar y muchos más están atrasados, que solo sobreviven. Debido a ello, en diversos estudios se ha concluido, ante las evidencias empíricas, que los países de la región están inmersos en un proceso de modernización incipiente, todavía le-

jos del que han alcanzado otras regiones, entre otras causas, por las dificultades para atraer inversión, la ausencia de estrategias sistemáticas de innovación, desfases entre la formación de recursos humanos y los requerimientos de los centros de trabajo y la limitada participación social en la definición de las orientaciones de la reestructuración productiva.

Por ello, la necesidad de avanzar en la constitución de estrategias de competitividad más sistemáticas y sustentables a mediano y largo plazo, que incluyan no solo a las empresas de punta, exportadoras, sino también a las empresas que integran los distintos niveles de las cadenas productivas, para asegurar que las mejores prácticas sobre innovación tecnológica y gestión de recursos humanos lleguen a los conjuntos de empresas de los distintos sectores y regiones.

En este sentido, deben identificarse e incluirse en las estrategias de competitividad aquellos nichos de productos/mercado innovadores, pero que operan con tecnologías tradicionales, como serían los casos, por ejemplo, de los cultivos orgánicos (café y otros).

## 5. Efectos de estas tendencias sobre el mercado laboral y el empleo

El mercado de trabajo presenta características propias en cada país, de acuerdo con factores como el creci-

miento de su población, el marco legal de la contratación laboral, los procesos de la negociación colectiva, los objetivos, organización y actuación de sus sindicatos y organismos empresariales, el nivel de calificación de sus recursos humanos, las condiciones de su crecimiento económico, y otros muchos, como el peso relativo de lo que se ha dado en llamar la informalidad.

No obstante, se pueden identificar las tendencias comunes en casi todos los países de la región latinoamericana, entre las que caben destacar: i) la ocupación tiende a ser cíclica, crece en periodos de auge económico, que por cierto son los menos, y decrece en periodos de recesión; ii) creciente participación femenina y de jóvenes en el mercado de trabajo; iii) el desempleo muestra tasas muy distintas entre países, pero con tendencia al crecimiento; iv) aumento permanente del empleo informal, de baja productividad e ingreso; v) crecientes dificultades para recolocar a los desempleados, debido a la pérdida de calificaciones; vi) obsolescencia de calificaciones de la población ocupada, debido al cambio tecnológico y los nuevos sistemas de administración del trabajo; y, vii) pérdida gradual del dinamismo de los sectores agrícola e industrial en la generación de empleos y aumento del empleo en los servicios, particularmente en aquellos de alta concentración de mano de obra, baja calificación, empleo temporal y salarios bajos (servicio doméstico, etc.), y en menor proporción en

servicios tecnificados, de elevadas calificaciones y remuneraciones (Ejemplos: telecomunicaciones, servicios de consultoría, etc.)

Estudios recientes de CEPAL (Panorama Social de América Latina, 1998) confirman la presencia de estos factores en el mercado laboral. En ellos, se concluye que en términos generales el aumento de la participación en el mercado de trabajo se origina, principalmente, en una más intensa incorporación de las mujeres y de los grupos más jóvenes de la población en edad activa.

Asimismo, se establece que a pesar de que en los últimos años se ha venido reduciendo el ritmo de crecimiento de la población en edad de trabajar, esto no se ha traducido en una disminución de la oferta laboral. "...la tasa promedio anual de crecimiento de la población en edad de trabajar bajó en América Latina de 2,55% en 1985–1990 a 2,48% en 1990–95, pero a la vez las tasas de participación han aumentado en casi toda la región.

En este último periodo, la fuerza de trabajo creció a una tasa promedio anual de 3,1%; el empleo, a 2,9% y el producto, a 3,2%. Esto quiere decir que la productividad del trabajo aumentó solo el 0,3%. Una parte de los empleos generados corresponde a los sectores modernos de la economía, mientras que la gran mayoría se concentra en actividades de baja productividad y

remuneración (microempresas, trabajadores por cuenta propia, etc.)."

Cabe señalar que la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo se combina con el aumento del empleo en sectores de baja productividad, que sirve de refugio a un buen número de mujeres que cuentan con escasa calificación y pertenecen a hogares cuyos jefes han sido desplazados de los sectores dinámicos y se ven en la necesidad de participar en la actividad económica para contribuir al ingreso familiar.

Por lo que se refiere a los jóvenes, éstos padecen con más rigor los efectos del desempleo y de la inserción laboral precaria, así como del desfase entre el sistema educativo y las nuevas demandas que genera la transformación productiva. Su inserción en la vida laboral está vinculada con la capacidad de retención del sistema educativo y a la situación económica de los hogares, que pueden retardar o acelerar su incorporación al mercado de trabajo.

El insuficiente dinamismo económico de la región presiona aun más a los hogares pobres, que los lleva a buscar la incorporación temprana de los jóvenes al trabajo, lo que incide negativamente en sus logros educativos y, por tanto, en sus posibilidades de conseguir un empleo adecuado en el futuro. Al igual que el grupo de las mujeres, los jóvenes se incorporan al traba-

3 1

jo en actividades relacionadas con el comercio y los servicios.

El mayor desempleo también se presenta entre estos grupos de población, particularmente de los hogares de bajos ingresos. Estos sectores aparecen como muy vulnerables ante la estructura ocupacional de los años noventa, marcada por la insuficiencia en la creación de nuevos empleos y una creciente disparidad de ingresos entre las personas calificadas y las que no lo están. No obstante que las mayores tasas de desempleo se presentan en los hogares más pobres, es de destacarse también que en la década de los noventa, en varios países la desocupación está ampliándose a sectores medios de población, que poseen un mayor nivel educativo.

3 2

Esto sugiere que los procesos de reestructuración de la economía y la escasa generación de empleos calificados han provocado un aumento de los empleos de baja productividad, en detrimento de la ocupación en los sectores modernos, aun cuando en la mayoría de los países de la región se han llevado a cabo esfuerzos importantes para elevar los niveles de escolaridad y calificación de la fuerza de trabajo. El creciente aumento de las modalidades de contratación flexible por tiempo determinado y la subcontratación promovida por la nueva organización de la industria, han incidido en el incremento del número de trabajadores en este tipo de ocupaciones, sin per-

juicio de que muchas veces grupos más calificados, como profesionistas y técnicos, también enfrentan situaciones de incertidumbre y precariedad de empleos. Esto viene a confirmar que el crecimiento económico registrado en América Latina en los últimos años no ha podido traducirse en un aumento sustancial del empleo de calidad y adecuadamente remunerado.

Por otra parte, en la década de los ochenta y, principalmente, desde los inicios de la de los noventa, se vienen introduciendo mecanismos de flexibilización del mercado de trabajo, tal es el caso de los contratos temporales, el trabajo parcial, nuevas formas de finalizar las relaciones de trabajo, la disminución de las cuotas de seguridad social asociadas a los salarios y la movilidad funcional, o sea, la disposición del trabajador a desempeñarse en diferentes funciones productivas. Su propósito fue darle mayor flexibilidad a los centros de trabajo para que en periodos de crecimiento de la demanda de bienes y servicios, pudieran contar con más personal, y en periodos de contracción del mercado redujeran el número de trabajadores contratados. Con el paso del tiempo, estos mecanismos en lugar de promover la generación de empleos, provocaron relaciones precarias en el mundo laboral. Cabe señalar que en muchos países de América Latina y el Caribe estas reformas de los sistemas laborales se formalizaron en los marcos regulatorios respectivos.



La flexibilización del mercado laboral en cuanto a las remuneraciones tiene sus propias implicaciones, entre las que cabe señalar: i) los trabajadores están dispuestos a sacrificar ingresos si con ello pueden conservar su empleo en épocas en que éste se contrae; ii) la trayectoria de los salarios no se ha logrado vincular a la de la productividad; y; iii) el ajuste en el mercado laboral se da mediante la reducción de los salarios y, en menor medida, en la contracción del empleo.

Las crisis económicas recurrentes y la tendencia a abaratar la fuerza de trabajo como vía para aumentar la productividad, han acelerado la caída del poder de compra de los salarios en América Latina.

Adicionalmente, se debe considerar que en el mercado de trabajo existe una acentuada desvinculación entre los mercados que funcionan al interior de las empresas y los mercados externos, lo que ocasiona gastos asociados a la selección, contratación, capacitación y formación continua. Esta desarticulación se origina, entre otras cosas, por la insuficiencia de información que impide, por una parte, conocer las calificaciones (capital intelectual) que realmente portan los individuos que se incorporan al mercado de trabajo y, por otra, precisar las competencias que son requeridas por la demanda de empleo.

Igualmente, la movilidad laboral se ha incrementado notoriamente. En

los países de la OCDE, por ejemplo, hasta la década de los ochenta, un mismo individuo realizaba entre cuatro y seis cambios de ocupación en su vida; al inicio de los noventa, se elevó a ocho cambios y se estima que este indicador pueda ubicarse entre diez y doce cambios en los primeros años del nuevo milenio; esto quiere decir que se van a generar gran cantidad de cambios ocupacionales en condiciones de flexibilidad y alternancia.

A pesar de que el proceso de modernización productiva en América Latina y el Caribe es incipiente, las características, tendencias y problemática del mercado de trabajo son muy similares a las que se observan en los países avanzados. La incertidumbre económica que lamentablemente se da en los países latinoamericanos, provoca inestabilidad en las empresas, y que no se comprometan con proyectos de largo plazo. Esto genera también pérdidas para los trabajadores, que ven reducido el poder de compra de sus ingresos y, en muchos casos, el cierre de sus fuentes de trabajo. Ello propicia no solo desempleo, sino también situaciones de subempleo, precariedad de las ocupaciones y condiciones atípicas de empleo, como el trabajo temporal, entre otras formas de contratación.

En consecuencia, el desempleo, la calidad del empleo y el empobrecimiento de amplios grupos sociales constituyen los mayores problemas de

3 3

las economías al entrar al siglo XXI. Hoy, los tres sectores de la economía —agricultura, industria y servicios— experimentan cambios tecnológicos y procesos de reestructuración que los llevan a prescindir de puestos de trabajo. La globalización hace de éste un fenómeno mundial.

La modernización económica ha significado mayor capacidad de creación de riqueza, pero no ha logrado que la prosperidad sea equitativamente compartida. Uno de los grandes retos que hoy se plantea es cómo lograr la recuperación del poder de compra de los trabajadores sin inhibir el crecimiento del empleo ni provocar presiones inflacionarias.

3 4

Una posibilidad para lograr lo anterior es definir una política que permita combinar crecimiento de la productividad, del empleo y de los salarios. Si uno de ellos crece en detrimento del otro se frustra la recuperación del poder adquisitivo, lo que provoca estrechamiento del mercado y, por ende, de la competitividad global de la economía.

En América Latina compartimos el reto múltiple de recuperar poder adquisitivo de los salarios, generar nuevos empleos y mejorar la productividad y competitividad general de la economía.

Sobre el desempleo existen hipótesis que señalan que éste es un efecto transitorio que progresivamente se re-

solverá con los puestos de trabajo que generen las nuevas técnicas y productos. Otras argumentan que lo que se requiere son medidas tendientes a mejorar la distribución de los aumentos en productividad.

Por su parte, los organismos multilaterales recomiendan que los gobiernos actúen más decididamente en apoyo a los trabajadores, por la vía de mejorar sus políticas sociales y eliminar barreras del mercado de trabajo. Como parte de estas políticas se señalan: i) la promoción de acuerdos o convenios de productividad entre trabajadores y empresarios; ii) impulsar la formación y capacitación de los trabajadores; iii) establecer sistemas de normalización y certificación de competencia laboral; y, iv) apoyar el desarrollo de la micro y la pequeña empresa.

Hoy, existen nuevas condiciones y dinámicas de competitividad en los mercados a escala mundial. El mercado de bienes y servicios se ha venido equilibrando mediante acuerdos y tratados e integración de bloques comerciales regionales. Por lo que se refiere a los aspectos financieros, todavía están por definirse los mecanismos para su ajuste, de manera que se puedan evitar, o al menos prevenir, los movimientos intempestivos de capitales, que han ocasionado graves problemas para las economías de los países en desarrollo. Es un proceso que ha mostrado avances, pero que aún se sigue discutiendo en diversos foros.

Sin embargo, el ajuste del mercado de trabajo continúa siendo una tarea pendiente en nuestros países. Para avanzar en este proceso, se requieren sistemas de intermediación eficientes, mejorar la calidad y oportunidad de la información ocupacional, modernizar los servicios públicos de empleo, ampliar la cobertura y calidad de los programas de reconversión profesional (retraining) de la población desempleada y de grupos en desventaja social, promover una mayor vinculación entre educación e industria, así como establecer sistemas de reconocimiento de la experiencia laboral de los individuos y mecanismos de equivalencia con los certificados y diplomas que se otorgan en el sistema educativo.

## **6. Hacia un nuevo paradigma de la formación y capacitación de recursos humanos**

El debate internacional sobre la educación y formación de recursos humanos, y particularmente sobre los modelos, políticas y estrategias educativas, se ha renovado ante las tendencias globalizadoras de la economía, el avance de la ciencia y la tecnología.

En la era del conocimiento, sociedad, escuela e industria se necesitan. El conocimiento tiende a ser la base de la mayoría de los procesos y actividades humanas. El manejo de la información predomina cada vez más en la producción de bienes y servicios y permite la transformación de éstos en re-

des de producción flexibles para poder atender las necesidades de sectores cada vez más específicos de consumidores. La demanda por una atención personalizada también está llegando al sector educativo, por lo que éste tiende a ser mucho más flexible.

En este sentido, es necesario reconocer que hoy en día la gente aprende en muy diversos ámbitos, por lo que se requiere fortalecer los vínculos continuos entre estos ambientes y la escuela, la empresa, los medios de difusión y la formación a distancia, entre otros.

Los nuevos empleos que se generan requieren empleados y trabajadores capaces de tomar decisiones, resolver problemas, trabajar en equipo e interacción con otras personas, lo cual supone que ellos mantengan actualizados sus conocimientos, experiencias y capacidades. A los avances técnicos se debe también que los conocimientos y habilidades de la fuerza de trabajo se vuelvan rápidamente obsoletos, por lo que, para aprovecharlos, hay que invertir en el constante desarrollo de los recursos humanos.

La economía demanda cada día con mayor urgencia la vinculación entre las instituciones educativas y la sociedad, como un proceso que encadene la investigación, el desarrollo tecnológico, la producción y la formación. No hace mucho tiempo, el conocimiento científico podía tardar veinte años para transformarse en nuevos produc-

3 5

tos. Entonces, la presión sobre el sistema educativo para que actualizara sus programas de estudio y se vinculara con el sector productivo no planteaba mayores exigencias.

Cuando una idea en el laboratorio puede convertirse en productos de consumo en menos de cinco años, como sucede en nuestros días, la estrategia de vinculación de cada institución de educación es determinante.

3 6

La eficacia de una economía moderna se basa, en gran medida, en sus técnicos y cuadros medios. Este tipo de formación tiene la ventaja de que se adapta a las pequeñas y medianas empresas, que constituyen la trama de casi todos los países de América Latina; sin embargo, estos cuadros no se han desarrollado suficientemente en la región. Una causa por la cual la formación técnica profesional, por lo menos en México no ha producido los resultados que de ella se esperaban, pese al gran interés de los actores de la vida económica, es la atracción que ejerce la licenciatura como el único nivel profesional socialmente prestigiado. Actualmente, algunas instituciones de educación superior están considerando otorgar el título de técnico a los estudiantes que hayan cubierto el 50% de los créditos de los planes de estudio. Además, en México existen las Universidades Tecnológicas de la Secretaría de Educación Pública, que ofrecen estudios de técnico superior universitario, con dos años de duración.

En el esfuerzo educativo de los países industrializados, sobresale aquel enfoque que rechaza el aumento indiscriminado de presupuestos públicos; se trata de cambiar prioridades y procedimientos, e inclusive, de reducir la relación gasto/alumno. Para conseguirlo, en la mayoría de los países de la OCDE se han desregulado los sistemas educativos para colocar a las escuelas en posición de competir entre sí: las que reciben fondos públicos son evaluadas por su eficiencia y su aceptación por quienes reciben sus servicios. A los estudiantes se les considera y trata como clientes.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las inversiones públicas y privadas en educación han venido incrementándose en América Latina, y representan entre el 3 y el 4,5% del PIB de los países de la región.

A pesar de que el acceso al sistema educativo es casi universal para la población en edad escolar, subsisten graves problemas de calidad, cobertura, pertinencia de la formación que se ofrece y de equidad en las oportunidades de educación. Entre los factores que los han ocasionado, se encuentran: i) falta de actualización de planes y programas educativos no solo desde la perspectiva del avance de la ciencia y la técnica, sino sobre todo, desde las expectativas de las empresas y los individuos; ii) tasas elevadas de reprobación y deserción; iii) escasa fluidez, ya que el número promedio de años que

le toma a una persona para completar un determinado ciclo escolar es muy elevado; iv) los sistemas de formación técnica aún no están lo suficientemente vinculados con el aparato productivo; v) el bajo nivel de escolaridad de la fuerza de trabajo, la cual, muchas veces, no cuenta ni con la educación básica completa; vi) mecanismos de asignación de recursos poco ágiles, lo que genera retrasos en la adquisición de equipo y material didáctico; vii) limitada capacidad de gestión institucional, lo que ocasiona que no existan políticas, estrategias y definición de prioridades, con oportunidad y claridad, ni mecanismos de seguimiento y evaluación permanente de programas; viii) insuficiente atención a las necesidades de grupos específicos de población; ix) el sistema educativo responde a un modelo laboral altamente jerárquico y lineal, organizado en puestos de trabajo con tareas definidas, por lo que se mantiene su desfase respecto a las necesidades del mercado de trabajo; y, x) resistencia de los empleadores a invertir en capacitación de sus recursos humanos, no obstante las exigencias de competitividad.

Para enfrentar los retos de la sociedad del conocimiento, el Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors, propone que la educación se estructure en torno a cuatro aprendizajes, a los cuales denomina los “pilares del conocimiento”, éstos son:

1. *Aprender a conocer*, que se relaciona con la adquisición de los instrumentos para la comprensión del mundo que nos rodea, el descubrimiento y el incremento del saber del individuo, que estimule la curiosidad intelectual y el sentido crítico y de aportación a la solución de los problemas que aquejan a la sociedad.
2. *Aprender a hacer*, para influir sobre el propio entorno, poner en práctica los conocimientos, adaptar la enseñanza al mercado de trabajo y pasar de la noción de calificación a la de competencia, considerando que el mercado exige un conjunto de competencias no solo de carácter técnico, sino también de comportamiento social, aptitud para trabajar en equipo, iniciativa y capacidad para asumir riesgos.
3. *Aprender a convivir con los demás*, para participar y cooperar en todas las actividades humanas.
4. *Aprender a ser*, que implica el desarrollo de la persona, así como el descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas y de emprendimiento.

En un mundo donde los recursos cognoscitivos tendrán cada día más importancia que los recursos materiales como factores de desarrollo, aumentará la importancia de la educación, por lo que las instituciones ten-

drán que elevar la calidad y pertinencia de la formación que ofrecen, mejorar el potencial de investigación que permita hacer progresar el saber, y a la vez atender las necesidades de la demanda, adaptando sus programas a los requerimientos del empleo y la sociedad.

En ese contexto, la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), de UNESCO, y CEPAL, han propuesto que los sistemas educativos de la región se orienten a:

- i) desarrollar estrategias que permitan articular la educación y formación profesional y la generación de conocimiento, por un lado, y el sector productivo y el desarrollo social, por el otro;
- ii) revisar el marco institucional del sector educativo, para mejorar la calidad de los programas, su cobertura y pertinencia; y,
- iii) utilizar de manera más eficiente la infraestructura educativa disponible.

Con el fin de lograr la congruencia con estos principios, la redefinición de los paradigmas educativos y formativos deberá girar en torno de: i) el reforzamiento en la población estudiantil de las habilidades para la comunicación verbal y escrita, la resolución de problemas y el pensamiento creativo; ii) el fomento de la autoestima, el respeto a los demás, la honestidad, responsabilidad y el aprecio por la identidad histórica de nuestro pue-

blos; y, iii) el desarrollo de competencias que permitan identificar situaciones, planear y organizar actividades, trabajar en equipo, identificar y aplicar información, interpretar relaciones sistémicas y aprender nuevas tecnologías.

El énfasis de la educación debe estar cada vez más en el aprendizaje y cada vez menos en la enseñanza. Su objetivo debe ser que el educando aprenda a pensar, a buscar información, a relacionar teoría con aplicaciones prácticas y, fundamentalmente, a aprender a aprender.

Se requiere con urgencia empezar a aplicar en la educación todos los recursos tecnológicos, como la computadora y otros equipos y máquinas que actualmente se utilizan en el sector productivo, así como ensayar nuevas modalidades de organización y desarrollo de programas educativos, metodologías de aprendizaje, sistemas flexibles de evaluación y control escolar, y de reconocimiento de las distintas formas de aprendizaje de los individuos, particularmente, de las experiencias laborales.

Para lograr lo anterior, se requiere que se reconozca y asuma que las inversiones en educación son las más rentables que pueden hacer los países de la región. Actualmente, no se puede esperar que todos los esfuerzos y las mejoras provengan de uno solo de los agentes: los gobiernos. Se requiere la contribución de todos (empleadores,

trabajadores, organizaciones no gubernamentales y la sociedad en general), diferenciado el papel y los compromisos de cada uno.

La transformación de la economía, el avance tecnológico y los cambios en el mercado de trabajo exigen sistemas de educación de excelencia que brinden una formación de calidad, integral y continua, y en constante vinculación con las necesidades de la población trabajadora y las empresas, que permita además de elevar el nivel educativo, trascender el concepto de educación y formación como etapas finitas en la vida de las personas.

Mientras que en el proceso tradicional de producción la capacitación es una actividad secundaria, en los procesos productivos modernos la formación continua no solo es parte sustantiva de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas y de la economía en general, sino también de progreso laboral y social de su fuerza de trabajo.

Diversas investigaciones han puesto de relieve que, aun cuando la población trabajadora muestra niveles de educación aceptables, enfrenta dificultades para aprender si tuviera que cambiar de empleo. La razón se debe a su baja comprensión de la información escrita, de documentos y/o de la que involucra operaciones aritméticas simples. Por ello, se requiere mejorar la educación postbásica para trabajadores en activo y promover su inser-

ción en programas de educación continua, de manera que pueda hacer frente a la obsolescencia de calificaciones, que provoca la constante innovación tecnológica.

Así como son requeridas nuevas estrategias y políticas educativas que permitan atender las necesidades del cambio tecnológico en las personas ocupadas, también es necesario implantar mecanismos para incorporar a los programas de formación y capacitación a los grupos de población que se desempeñan en el ámbito de la economía informal.

La magnitud de la transformación productiva y de sus implicaciones para el mercado de trabajo requiere no solo cambios en las acciones de capacitación de las empresas, sino también en las instituciones de educación y formación, a fin de que adapten sus estructuras, programas y servicios tanto a las nuevas condiciones de la economía y el empleo, como a las cambiantes necesidades de formación y desarrollo de las personas.

Por ello, se requiere reorganizar los servicios y programas de formación y capacitación, de manera que la nueva demanda pueda ser atendida; para ello, se propone que adopte un esquema modular, que le dé la flexibilidad que se requiere y que responda a la competencia laboral. En este sentido, se sugiere analizar formas de organización que favorezcan la coordinación interinstitucional entre los diversos

39

programas, de manera que se facilite alternar periodos de formación con periodos de trabajo, y extender la educación a lo largo de toda la vida de las personas.

En este marco, toma especial relevancia el concepto de *competencia*. Por competencia se entiende la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos del desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el “saber”, el “saber-hacer” y el “saber-ser”. Esta integración permite vincular la educación y la formación con el empleo y el aparato productivo, generando señales claras sobre la pertinencia, calidad y flexibilidad que se requieren en el mercado de trabajo. Es este sentido, el “saber” se corresponde con el “aprender-a-conocer” y el “aprender a ser”, y el “saber-hacer” con el “aprender-a-hacer” y el “aprender-a-convivir-con-los-demás” de los pilares del conocimiento que define el informe Delors.

La competencia proporciona información sobre el capital intelectual de los individuos, asegura si realmente éstos cumplen con el estándar de calidad establecido y determina el nivel de desempeño de la fuerza de trabajo. De igual manera, la competencia permite al trabajador que se le reconozcan sus conocimientos y habilidades adquiridas y acumularlas a lo largo de toda su vida, proporcionándole

información oportuna de su capital intelectual portable, además de que facilita la eliminación de barreras de entrada al sector educativo formal y, por lo tanto, democratiza el sistema de formación.

En ese contexto, el concepto de *competencia laboral* se entiende como un instrumento de información que agiliza y mejora el funcionamiento del mercado de trabajo; mantiene y desarrolla las posibilidades ocupacionales de los individuos, ayudándoles a conservar su capital intelectual aun en los casos de desocupación; y revalora las capacidades y competencia de los trabajadores, además de asegurar la calidad de su desempeño, al estar basado en estándares diseñados y reconocidos por la industria. Asimismo, para las empresas, la competencia laboral apoya los procesos de selección, contratación y capacitación de recursos humanos, mejora las prácticas de la gestión del trabajo y coadyuva al aumento de la productividad y competitividad.

La reforma de la formación y capacitación no debe verse como una reforma más, sino como un cambio estructural que busca convertir a la formación de los recursos humanos en el eje central del aumento de la productividad y competitividad, no solo en los centros de trabajo, sino en la economía en su conjunto.

La reforma educativa plantea tres principios de solución: i) desarrollar una base de educación general más



amplia, de mayor calidad y duración; ii) reconvertir los sistemas de capacitación y los servicios de educación tecnológica, para adaptarlos a los nuevos requerimientos de la planta productiva y de los propios individuos; y, iii) en paralelo, promover acciones que permitan estimular la capacitación de trabajadores en activo, a partir de una mayor inversión de los empresarios en capital humano.

Con base en estos planteamientos, los retos que enfrentan los países de la región en materia de formación y capacitación son:

- alinear los programas educativos y los servicios de las instituciones de formación a las necesidades de calificación para el trabajo de la población y de competitividad de las empresas;
- flexibilizar el sistema de formación de manera que se posibilite y apoye la educación continua a lo largo de la vida de las personas; y,
- desarrollar mecanismos que permitan reconocer las distintas formas de aprendizaje y la experiencia laboral, así como establecer un sistema de equivalencias entre este reconocimiento y los diplomas y certificados educativos, de manera que se pueda instituir una base educativa que ofrezca servicios de calidad, flexibilidad y pertinencia que facilite el aumento del capital intelectual en nuestros países.

Para avanzar en estos propósitos, se requiere transformar el paradigma

de la formación y capacitación de recursos humanos. Esto significa transitar de un enfoque escolarizado, a uno que favorezca los vínculos entre escuela e industria y otros espacios de aprendizaje; de organizar los programas educativos a partir de especialidades académicas y puestos de trabajo, a programas modulares, flexibles y orientados por la competencia y el “saber”, el “saber-hacer” y el “saber-ser” en una determinada función productiva.

Igualmente, se requiere cambiar el énfasis en la enseñanza, por un enfoque centrado en el aprendizaje y en sus resultados, así como en las necesidades de la demanda; y de contar con una diversidad de planes desarticulados, a organizar programas educativos diseñados a partir de estándares de competencia que permitan definir si se es competente en una función productiva y a un determinado nivel de complejidad.

También, es necesario pasar de una acreditación de carácter estrictamente académico, con relativo valor en el mercado, a una certificación ampliamente reconocida y que permita a las personas acreditar experiencia de trabajo y acumular conocimientos, es decir, que refleje información suficiente sobre lo que los individuos saben hacer y facilite al acumulación de capital intelectual.

Finalmente, desde el punto de vista de su financiamiento, la capacitación y la formación dejan de depender ex-

4 1

clusivamente del gasto público, para concebirse como una inversión productiva, en la que no solo participa el gobierno, sino también las empresas y los individuos, con lo que se impulsa la cultura de invertir en el desarrollo del capital humano.

Al interior de la empresa, la capacitación deja de concebirse como un departamento más, o una función que depende de consultores externos, o como un área de apoyo a la gerencia de recursos humanos, para integrarse plenamente a la estrategia de productividad y competitividad, que contribuye a mejorar las condiciones de seguridad e higiene, la calidad del empleo y la gestión de la producción y el trabajo. En este sentido, la capacitación se vincula con otras políticas de la empresa, relacionadas con las remuneraciones, los estímulos y recompensas al personal, la ergonomía y favorece el clima laboral.

La clave para articular la capacitación que se desarrolla fuera de la empresa con la que tiene lugar dentro de ésta, es la alternancia y la continuidad. La alternancia se refiere a la posibilidad de combinar periodos de aprendizaje con lapsos de práctica laboral; y la continuidad a la educación que se extiende a lo largo de la vida productiva del individuo.

Para aprovechar las oportunidades y enfrentar los retos que se nos presentan con la globalización económica y el cambio tecnológico, es necesari-

rio contar con economías crecientemente competitivas, que generen los empleos que está demandando la población y mejore los términos de la distribución de los incrementos en productividad.

El dinamismo de la economía permitirá contar con mayores oportunidades de empleo para la población. Sin embargo, para que éstas sean aprovechadas cabalmente, se requiere estimular la inversión en el desarrollo de las personas, adaptar la oferta de capacitación a las necesidades actuales de la planta productiva y el cambio tecnológico, así como facilitar el acceso de grupos en desventaja a esquemas de formación y capacitación, en condiciones que les permitan elevar su calificación para el trabajo y aumentar la productividad y competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa.

Dentro de este esquema, el papel del Estado será de promoción y fomento, procurando que el diseño de políticas se base en procesos de concertación y amplia participación de los actores sociales y se orienten no solo para el corto plazo, sino que también se consideren necesidades del mediano y largo plazos.

## **7. Dificultades del tránsito a la sociedad del conocimiento y la modernización productiva**

De lo expuesto se deduce que la región latinoamericana vive una etapa

de transición de un modelo económico semicerrado y gran presencia estatal, que funcionó durante largo tiempo con mercados protegidos y escasa competitividad, hacia un modelo abierto, con profundas interrelaciones entre los actores sociales, cambio tecnológico y modernización productiva y creciente revaloración del trabajo humano. Sin embargo, las experiencias de cada país indican que es una transición heterogénea, compleja e inconclusa, de ahí que sea muy aventurado establecer generalizaciones sin caer en equívocos; cada país aplica políticas y estrategias conforme a sus necesidades, su historia y cultura.

La fase de transición presenta una serie de dificultades que se manifiestan, entre otras, en las polaridades siguientes:

*Crecientes exigencias de productividad y competitividad frente a la necesidad de mejorar condiciones de vida de la población.* La reestructuración productiva en la mayoría de las economías de la región ha privilegiado a las actividades que hacen un uso más intensivo del capital que del trabajo, y las tecnologías industriales que se incorporan operan a niveles muy bajos de eficiencia en la distribución de los recursos, lo que ocasiona desarticulación entre empleo y producto, dándose, en consecuencia, un importante crecimiento del empleo informal y, por ende, un estancamiento de la productividad de la fuerza de trabajo. Con ello, el desarrollo social se

erosiona y se limitan las posibilidades de que la competitividad se traduzca, en el corto plazo, en mejores condiciones de vida para la población. El reto consiste, entonces, en adoptar políticas y estrategias que fomenten el empleo, sin menoscabo de la competitividad de las empresas. Sin embargo, los efectos que los incrementos en productividad han tenido sobre el empleo no han sido uniformes en todos los países, por lo que la adopción de políticas implantadas en otro país no es garantía de que funcionen en los nuestros.

En este mismo orden de ideas, los países de América Latina no pueden basar su competitividad en una fuerza de trabajo mal remunerada. Los bajos salarios son reflejo de improductividad, lo que significa que solo pueden producirse una variedad limitada de productos y/o servicios de no muy adecuada calidad. Esto es un círculo que tenemos que romper, para estar en posibilidades, por una parte, de aumentar la competitividad de las economías y, por otra, de traducirla en mejoras sustanciales de las condiciones de vida de la población.

*Innovación tecnológica frente al desarrollo humano.* Cuando el cambio tecnológico se entiende simplemente como la sustitución de equipos y maquinaria de producción, en los hechos se están dejando a un segundo plano los objetivos del desarrollo humano. Esta situación se ha presentado en aquellos sectores que buscan por cual-

4 3

quier medio elevar su productividad, aun a costa del despido de personal. Para aprovechar las posibilidades que ofrece el avance tecnológico para elevar los niveles de vida de la población, se requiere un adecuado equilibrio entre el desarrollo de la tecnología “dura” y la “blanda”, así como evitar la falsa trampa de confrontar las máquinas a los hombres. Obviamente, la tecnología es una ocasión para modernizar, pero también se requiere que ésta se convierta en una oportunidad para hacer que los individuos progresen. Para lograr esto, es necesario que la innovación tecnológica se lleve a cabo con la más amplia participación de los trabajadores, para que sean ellos mismos los que se den cuenta de los cambios que deben hacer sobre su forma de trabajar. Con ello, se hacen más eficientes las inversiones, se reducen los tiempos de adaptación y se introducen mejoras en la organización del trabajo.

*Formación para el trabajo versus formación en el trabajo.* Después de que, por mucho tiempo, se consideró que la única vía que tenía un individuo para aprender era en la escuela, y que para alcanzar el reconocimiento formal de sus conocimientos y habilidades debía cubrir determinados niveles o ciclos de formación -que implicaban cumplir con una serie de prerequisites de escolaridad y edad, seriación de programas y cursos, entre otras condiciones de ingreso y egreso-, actualmente se empieza a reconocer y, sobre todo a valorar, que las personas aprenden de diferentes formas, en

distintos tiempos y ritmos, y también en distintos lugares.

De esta manera, se empieza a cuestionar si la educación constituye una etapa en la vida del individuo y si la formación solo tiene lugar en la escuela. En la sociedad actual está gestándose un cambio de actitud tendiente a reconocer que la educación ocurre a lo largo de toda la vida de las personas, y que los aprendizajes significativos se logran básicamente a través de dos vías: la educación y el trabajo. Estos cambios están moviendo cada vez más las formas de pensar y organizar los servicios educativos, tanto de los que ofrecen las instituciones de formación como los que se realizan al interior de los centros de trabajo, desarrollándose mecanismos que buscan reconocer formalmente las distintas formas en que se producen estos aprendizajes.

Si bien el sector productivo desarrolló por su cuenta fórmulas que le permitieron por un tiempo resolver las insuficiencias en la preparación de recursos humanos para el trabajo, lo que en buena parte motivo su alejamiento de las instituciones educativas, es cierto también que éstas tampoco se preocuparon por establecer y desarrollar la relación con el sector de la producción. Este distanciamiento provocó que el mundo del trabajo y el de la educación actuaran cada uno por su lado, lo que evidentemente trajo, además de falta de complementariedad en esfuerzos y recursos, diversidad de planes y programas con distintos grados de cali-

dad y pertinencia respecto a los requerimientos, y la ausencia de un marco que permitiera articular y reconocer los aprendizajes logrados en uno y otro sector, afectando las posibilidades de superación y desarrollo de las personas.

Hoy en día las empresas enfrentan la necesidad de introducir cambios en sus políticas y estrategias de selección y contratación de personal, pero sobre todo, en los mecanismos que emplean para promover su capacitación y desarrollo, de manera que ésta deje de ser una actividad ocasional, aislada del resto de las estrategias de productividad y concentrada en los niveles ocupacionales con mayor grado de formación. En este sentido, lo que los cambios en la producción están demandando de las empresas, es que fortalezcan sus programas internos de capacitación, incrementen su inversión en formación y desarrollo de capital humano, y establezcan vinculaciones permanentes con las instituciones educativas, a fin de que éstas respondan de manera eficiente y oportuna a las necesidades que se presentan en el sector productivo.

Sin embargo, la magnitud de la transformación productiva y de sus implicaciones para el mercado laboral, requiere no solo de cambios en las acciones de capacitación de las empresas, sino también de las instituciones educativas, a fin de que adapten su estructura y programas educativos tanto a las nuevas condiciones de la economía y el empleo, como a las cambian-

tes necesidades de formación de las personas, que los servicios tradicionales no pueden satisfacer.

La ausencia de referentes que permitieran comparar los programas no solo afectó la calidad de éstos, sino también los sistemas de evaluación que se practicaban, la cual se realizaba respecto a los contenidos del programa y no de los conocimientos y habilidades requeridos para el desempeño laboral.

Por ello, la situación actual requiere un cambio. No es viable económica ni socialmente continuar con un modelo de formación, que ya no responde a las necesidades de la transformación productiva ni tampoco a los cambios del mercado de trabajo.

Dos condiciones son necesarias para este cambio: i) desarrollar un nuevo paradigma educativo que “borre” o supere la tradicional distinción entre formación para el trabajo y capacitación en la empresa; y, ii) transitar del enfoque de calificación al de competencia.

Para el primer aspecto, se requiere contar con un lenguaje común entre sector productivo y educativo que permita, además de identificar las necesidades en cuanto a formación, vincular las acciones que se realizan en la empresa con las que se organizan en la institución educativa. De igual forma, es necesario articular educación general con formación técnica, reconocer la experiencia laboral y facilitar el tránsito entre educación y trabajo, así como

4 5

establecer mecanismos de valoración y reconocimiento en el mercado de los distintos aprendizajes que logra el individuo.

En cuanto al segundo aspecto, los cambios en el mundo laboral están exigiendo una educación de mayor calidad, flexible y pertinente con las nuevas necesidades. En este sentido, el enfoque de calificación no permite responder a estos cambios, ya que es un concepto tradicionalmente ligado a la visión y la respuesta académica a los requerimientos de la producción y el empleo. En cambio, la competencia es un concepto que responde a las necesidades del sujeto y del centro de trabajo, esto es, un enfoque centrado en la demanda.

*Modernización frente al riesgo de la exclusión social.* El más grave riesgo en este proceso de transición a la modernización productiva, es la exclu-

sión social. Excluir a los desempleados o a los trabajadores menos calificados o porque tienen un nivel escolar bajo, no solo plantea un problema de moral o de justicia social, sino también una práctica contraria a la productividad y el desarrollo económico de las empresas y de la sociedad. La existencia de razones sociales y económicas, obligan a los países de América Latina a diseñar políticas y estrategias integrales, que partan de una visión compartida entre todos los actores sociales. Diseñar políticas incluyentes significa crear la posibilidad para que el excluido pueda lograr una competencia que le permita ser parte del proceso modernizador. Junto al objetivo social, está también el económico: acrecentar la competitividad, mediante la reorganización del trabajo que integre a todas las fuerzas humanas. La modernización no solo es un principio, sino fundamentalmente una manera de actuar, porque la ausencia de solidaridad frena la modernización. •