

SITUACIÓN Y TENDENCIAS DEL CAPITAL HUMANO Y TRABAJO COMO FACTOR DE COMPETITIVIDAD EN EL DEPARTAMENTO DEL TOLIMA.²⁴

ALEXANDER BLANDON LOPEZ

PROFESOR ASOCIADO UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

RESUMEN

El presente artículo presenta un análisis sobre la situación y tendencias del capital humano y trabajo como factor de competitividad en el departamento del Tolima. Se establece como hipótesis de trabajo, que la llamada flexibilización del mercado laboral (a través de las reformas institucionales que se estudian en el Congreso de la República) no tendría un efecto cuantitativo muy importante sobre las decisiones de contratación por parte de los empresarios y en términos agregados sobre la generación de empleo en la ciudad. Por el contrario, afectaría tanto la demanda agregada regional como la calidad del empleo y consecuentemente las condiciones de vida de los trabajadores, elementos estos que finalmente obstaculizan en el mediano plazo la competitividad de las empresas y de la región. Se señala a través diferentes argumentos que existen situaciones que favorecen el auge del mercado laboral informal o "flexibilización de hecho" (tanto del sector formal como informal de la economía) y que no obstante lo anterior, el total de desempleados continua creciendo dramáticamente. El artículo se divide en 4 partes: Primera, el recurso humano como factor de competitividad. Segunda, consideraciones generales sobre la utilización y desarrollo del recurso humano Ibaiguereño (1996-2000), en este punto se describen los principales aspectos del comportamiento de la fuerza de trabajo, el empleo y el desempleo y la intermediación laboral de las empresas de servicios temporales y CIE (SENA) en Ibaigué. Tercera, relaciones laborales y flexibilización. Finalmente, visión y estrategias sobre el factor capital humano y trabajo y las implicaciones de política. Se concluye que, por encima de todo, la política de empleo inaplazablemente debe elevarse al rango de "Política de Estado", para enfrentar decididamente en forma sistemática y efectiva y no con mas improvisaciones e intervenciones desarticuladas de corto plazo la preocupante problemática de desempleo y subempleo que vive Colombia y sus regiones.

²⁴ Este artículo tiene como base la ponencia realizada por el autor en el III Encuentro de Tolimenses realizado en Ibaigué, el 27 de Julio de 2000. Las cifras se han actualizado donde la disponibilidad de información lo ha permitido.

ABSTRACT

This paper analyzes the situation and trends of human capital and labor as a factor of competitiveness in the Department of Tolima. The underlying hypothesis contends that the so called labor market flexibilization (through the institutional reforms being discussed by the Colombian Congress) would not have an important quantitative impact over the entrepreneurs' hiring decisions and in overall terms on employment generation in Ibagué. On the contrary, it might shrink the regional aggregated demand as well as the employment quality, thus affecting the livelihood of workers. Elements that finally hinder in the mid term, the competitiveness of businesses and that of the overall region. It is pointed out that there are many situations that promote the rise of the informal labor market or "flexibilization of fact" in both the economic formal and informal sectors. In spite of the above pointed out, unemployment keeps dramatically increasing. The article is divided into four parts. First, human resource as a factor of competitiveness. Second, general insights about the use and development of human resources in Ibagué (1996-2000). Third, labor relations and flexibility. Finally, vision and strategies about human capital and policy implications. As a conclusion, it is asserted that above all, the employment policy ought to be put on the rank of "state policy" without delay in order to face decidedly - in a systematic and effective way and not by means of improvisations and short run unarticulated labor market interventions - the worrisome problematic of unemployment and underemployment that Colombia and its regions are currently undergoing.

DESARROLLO

1. EL RECURSO HUMANO COMO FACTOR DE COMPETITIVIDAD REGIONAL.

" El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

Artículo 25. Constitución Política de Colombia, 1991.

En un entorno económico mundial caracterizado por la creciente flexibilización de la producción, en presencia de elevados niveles de desarrollo tecnológico, con condiciones favorables a la movilidad de grandes volúmenes de capitales en los mercados mundiales, el recurso humano gana preponderancia como factor dinámico que potencialmente puede contribuir al desarrollo de ventajas competitivas que propicien la inserción exitosa de una región en el ámbito global.

Esta situación demanda imaginación por parte de los diferentes gobiernos y agentes del desarrollo, para adoptar esquemas que propicien el crecimiento económico mediante la utilización óptima del recurso humano y que promuevan su bienestar sin deteriorar tanto las condiciones de trabajo como su nivel de ingreso. Los desafíos implícitos de este proceso se representan en los siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las formas de organización del trabajo apropiadas y adecuadas a las condiciones económicas, políticas y culturales de las regiones?, ¿Qué esquemas remunerativos se deben seguir?, ¿Qué planes y programas de formación y desarrollo del recurso humano se deben emprender? ¿Cómo y bajo que condiciones atraer el capital extranjero? ¿Con qué infraestructura material y administrativa se debe apoyar los esfuerzos del sector productivo?.

Las decisiones que se han tomado en materia legislativa en Colombia y que actualmente hacen parte de la agenda de gobierno tienen como trasfondo las políticas neoliberales promovidas por el FMI y Banco Mundial. En materia laboral, éstas han apuntado a la remoción de "distorciones" del mercado introducidas en el marco institucional, a favor de la flexibilidad de las relaciones contractuales de intercambio de fuerza de trabajo, para de esta forma, facilitar la incorporación plena de las formas de organización del trabajo que están emergiendo en el contexto de una estructura cambiante hacia unas relaciones sociales y técnicas de producción más flexibles. Con estas políticas se pretende generar entonces, un escenario favorable para que las firmas nacionales como las extranjeras realicen su actividad económica bajo los esquemas de producción flexible, los cuales se distancian del sistema Fordista tradicional de producción en masa, en la medida que las "configuraciones de productos y procesos se hacen más fácilmente ajustables" (Storper, 1990:575).

En la práctica, el conjunto de reformas de liberalización adelantadas durante la década pasada ha consolidado un balance laboral negativo hasta alcanzar la tasa de desempleo más alta de América Latina. Bogotá es la ciudad con mayor tasa de desempleo del país. En este sentido es entonces apropiado recordar la advertencia que hace Luis Jorge Garay (1999:159):

La globalización en su esfera económica se desarrolla en el mundo a través de unas fuerzas del mercado en condiciones políticas, sociales y culturales totalmente diversas entre sociedades y los grupos que las componen. Algunas están más preparadas y capacitadas para poder usufructuar los beneficios, para responder provechosamente a los desafíos de la

globalización, en tanto que otras no están capacitadas, ni en capacidad de poder lograr un aprovechamiento de las ventajas. Por el contrario, se convierte en un creciente reto el tratar de no mantenerse cada vez más marginado y empobrecido en el sistema internacional.

La OECD define la competitividad como "el grado al cual un país puede, bajo condiciones libres y justas, producir bienes y servicios que cumplan con el escrutinio de los mercados internacionales, mientras simultáneamente mantiene y expande los ingresos reales de su población en el largo plazo. Eso solo se puede lograr mediante incremento de la productividad. (Prokopenko, 1999).

El recurso humano modernamente se constituye como el factor más determinante para sustentar la productividad de las empresas en el largo plazo. La productividad de los individuos está altamente correlacionada con el capital que personifica cada trabajador, el cual según la OIT está conformado por los recursos invertidos en educación, entrenamiento, salud, nutrición y otros servicios que incrementan el valor de la fuerza de trabajo.

Según la metodología del Foro Económico Mundial, el factor capital humano y trabajo "mide la eficiencia y la competitividad del recurso humano, las regulaciones laborales y el sistema educativo" (Mincomex, 2000). Para su medición la FEM utilizó en 1999 un total de 17 variables como criterios de evaluación. Es uno de los factores en los que Colombia apareció peor calificada, pasó del 60% en 1998 al 98% en 1999. Ocupó el puesto 52 entre 59 países.

Según la matriz de competitividad elaborada por el Ministerio de Comercio Exterior, con Información de 1999, los problemas fundamentales para el desarrollo de la competitividad nacional en lo relacionado con el factor recurso humano y trabajo son: legislación laboral inflexible; sistema educativo deficiente (formal y técnico); desarticulación entre la educación básica y formación técnica vs. las demandas del sector productivo; bajo gasto público en educación, frecuentes interrupciones en la actividad productiva en defensa de los intereses particulares; inefectiva aplicación de aportes parafiscales a la luz de las necesidades del sector productivo real, y ausencia de una cultura de la competitividad y la conciencia del beneficio del trabajo productivo. (MINCOMEX, 2000)

La mayor parte de los elementos antes detectados aplican al caso del Tolima, no obstante, hay algunas conclusiones de las que este

documento se distancia en virtud al estudio de las condiciones locales y regionales

2. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA UTILIZACIÓN Y DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO IBAGUERENO.

En esta sección se presentan algunas anotaciones generales sobre las variables Población económicamente activa (PEA), desempleo y ocupación con base en datos de la Encuesta Nacional de Hogares del DANE.

2.1 FUERZA DE TRABAJO

Las principales características de la oferta laboral del Tolima se describen a continuación:

- La escolaridad promedio de la población económicamente activa en Ibagué es de 6.6 años, para el año 1999.
- La relación entre el crecimiento promedio anual de la ocupación y de la población total para el periodo 96-99 fue de -1.73 , es decir que por cada aumento del 1% de la población total, la población ocupada disminuyó 1.73%.
- En el año 2000 en relación con el año 1999, la población ocupada aumentó alrededor de 12 mil personas, no obstante, la población desempleada aumentó en cerca de 3 mil. Lo anterior, en presencia de incrementos del subempleo, sugiere que la economía local no está generando los puestos suficientes y de calidad para absorber el crecimiento de la población económicamente activa.
- La Tasa Global de Participación aumentó del 60.7% en 1996 al 66.9% en el 2000, situación que hace difícil reducir las altas tasas de desempleo persistentes en los últimos años.
- La participación de las mujeres en la oferta laboral total pasó del 44.15% al 49%, situación que implica una mayor participación de la mano de obra secundaria como resultado de la crisis.
- Aproximadamente el 10% de la fuerza laboral está constituido por mujeres cabeza de familia y el 65% de la PEA está constituido por menores de 40 años.

2.2 EMPLEO

- Para el periodo 1996-2000, mientras la fuerza laboral aumentó el 14.7%, la población desocupada por poco se duplica, al aumentar cerca del 80%. La variación de población desocupada responde por el 74% de la variación de la PEA.
- El indicador de dependencia, personas que dependen de cada ocupado fue 1.5 en el año 2000.
- En diciembre de 2000, el promedio de años de escolaridad de los ocupados fue de 9,1 mientras que la edad promedio fue de 37,6 años.
- En términos absolutos en 1999 la ocupación descendió a un poco menos de los niveles de 1996, cuando el número de ocupados era de 154.562. No obstante, esta cifra se recupera en el 2000 con base en ocupaciones de baja calidad y en el incremento del subempleo.
- El mercado laboral local se caracteriza por una baja remuneración para las personas ocupadas. Mientras en 1996, el 71,2% de los ocupados recibía menos de 2 SMLV en 1999, esta cifra subió al 76,5% y en el 2000 alcanzó la cifra del 84%.
- El ingreso promedio de los ocupados en diciembre de 2000 fue de \$378.032. Para las mujeres (\$292.640) fue el 64,3% del de los hombres.
- En el 2000, comercio y servicios emplearon al 60,2% del total de ocupados, industria 17,8% frente a 15% en 1999.
- En 1999 en relación con 1996, todos los sectores económicos perdieron empleos excepto el sector servicios que incrementó en 6,361 el número de ocupados, equivalente a un crecimiento del 15,10% entre 1996 y 1999. No obstante, debido tanto al aumento de la participación laboral en el sector como al peso que éste tiene dentro de la estructura del empleo de Ibagué, la participación en el total de los desempleados y la tasa de desempleo del sector servicios aun continúa siendo una de las más altas. Esta realidad se mantiene para 2000, excepto por que el empleo en la industria incrementó en 3.961 frente a 1996.
- El total de subempleados con educación superior se incrementó en un 97,6% entre 1996 y 1999.

2.3 DESEMPLEO

- En Diciembre de 2000, según el DANE, la tasa de desempleo para la ciudad alcanzó el 21.3%, (alrededor de 43.500 desempleados) siendo ésta la mayor tasa de desempleo del país.
- Según cálculos del Observatorio del Empleo y Recursos Humanos del Tolima, la tasa de desempleo se divide en tres componentes principales: friccional (3.4%); estructural (5,0%), coyuntural o cíclico (12.9%).
- En diciembre de 2000, la tasa de desempleo de las mujeres fue de 27.6% y la de los hombres de 15.2%. Por su parte, la tasa de desempleo para los jóvenes entre 12 y 17 años fue del 52% y para los jóvenes entre 18 y 24, fue del 37.3%.
- Las tasas de desempleo mas altas se presentaron en los sectores: servicios, comercio restaurantes y hoteles; y construcción.

2.4. INTERMEDIACIÓN LABORAL LOCAL.

De una muestra de cinco empresas de servicios temporales de las más representativas que funcionan en la ciudad, se obtuvo el siguiente comportamiento:

- El número de inscritos de oferta disminuyó en el año 2000, un 14,1% con relación a 1999 (5.812)
- El número vacantes reportadas por los empresarios aumentó en el año 2000, un 5,72% con relación a 1999 (3.581)
- Se colocaron 153 personas (4,5%) mas que en 1999 (3.413).
- En el año 2000, el 52,9% de los colocados por las temporales correspondió a hombres y el 47,1% mujeres.
- Se reportaron mas vacantes para hombres (53,1%) que para mujeres (46,9%).
- La probabilidad de conseguir empleo a través de las temporales fue del 70%. (relación colocados/inscritos)

Según información del Centro de Información para el Empleo, CIE (SENA):

- El número de inscritos de oferta disminuyó en el año 2000, un 23.3% en relación con el año 1999 (5.704)
- El número vacantes reportadas por los empresarios disminuyó en el año 2000, un 6.2% en relación con 1999 (2.124)
- Se colocaron directamente 376 personas menos, un 37% menos que en 1999 (997).
- En el año 2000, el 45.7% de los colocados por intermedio del CIE fueron hombres y el 54,3% mujeres.
- La relación colocados/inscritos fue del 9%.

3. RELACIONES LABORALES Y FLEXIBILIZACIÓN.

Según Storper y Scott, (1990) la flexibilidad se refiere a la lógica de ajustar la fuerza laboral en la producción a los niveles y calidades cambiantes de los productos. La flexibilidad interna y externa son estrategias administrativas para ajustar la producción bajo condiciones de competencia. La flexibilidad interna se busca mediante la utilización de mano de obra polifuncional. La externa resulta de un número de prácticas a través de las cuales los empleadores ajustan su insumo laboral directo, ejemplos de estas son: la rotación de personal, alteración de la proporción de trabajadores temporales con relación a los permanentes en la fuerza de trabajo de la firma, vinculación de trabajadores a tiempo parcial, subcontratación, trabajo en casa. Una de los caminos seguidos en occidente para buscar la flexibilización ha sido a través de la reestructuración del sistema fordista de producción en masa en la mayor parte de industrias de consumo durable, mediante "varias combinaciones de automatización, subcontratación y nuevas relaciones de empleo que buscan unas reglas de trabajo y practicas de mercado laboral más flexibles" (1990:575).

En la practica, el mercado laboral nacional y en particular el tolimense es ya bastante flexible, hasta el punto que las formas de organización del trabajo anteriormente descritas ya se vienen implementando. A continuación se describen los diferentes hechos y circunstancias que caracterizan la flexibilización de hecho del mercado laboral regional.

- De una población ocupada en el Tolima cercana a 500 mil personas, de las cuales 150 mil laboran en Ibagué, se estima para 1999, según la CUT, el número de sindicalizados en aproximadamente 20 mil. Teniendo en cuenta lo anterior, el nivel de sindicalización es bastante bajo; alrededor del 4,0% de los

ocupados en el departamento y del 13,0% de los empleados en Ibagué.

- No obstante, el nivel de sindicalización podría ser aun menor, si tomamos en cuenta que el Observatorio del Empleo del Tolima, identificó para el año 2000, de un total de 112 sindicatos activos, una población sindicalizada cercana a las 8.000 personas en el Tolima.
- El 48,6% de los sindicalizados laboran en el sector servicios sociales, personales y comunitarios, el 17,7% en el sector comercio, restaurantes y hoteles y el 15,8% en el sector agropecuario y minas, los otros se distribuyen en los demás sectores.

Según información del Ministerio del Trabajo Regional Tolima a Diciembre 31 de 1999:

- Durante el año ocurrieron en el Tolima 143 ceses colectivos, un 46% menos que en 1997. La mayor parte se presentó en el sector público en las áreas de educación, salud, telecomunicaciones y en la banca.
- Los principales motivos de los ceses fueron en su orden: por condiciones de trabajo, por no pago de salarios y prestaciones, y por solidaridad.
- De un total de 7.305 reclamaciones presentadas ante el Ministerio del Trabajo, Regional Tolima, el 50,7% fueron conciliadas por un monto de \$10.014,723,776.
- Durante el año hubo en promedio 20 reclamaciones diarias ante el Ministerio del Trabajo. Lo que equivale a decir que 9 de cada 100 asalariados de Ibagué efectuaron una reclamación en el año 1999.
- Hubo tres huelgas, en las siguientes organizaciones: CARLIMA S.A., Alcaldía Mariquita y Telecom. El número de trabajadores involucrados en las huelgas fue de 318.

"Reestructuración" del sector público.

- Según datos consolidados a Julio de 1999, 689 personas habían perdido su empleo en el sector público en lo corrido del año. El 59,94% en la administración municipal y el restante 40,06% en la administración departamental.
- La planta de trabajadores oficiales del municipio de Ibagué, en 1999 prácticamente quedó abolida.

- En el 2001 está previsto reducir la planta de personal de la administración departamental a una tercera parte. Ya se presentó un recorte en el transcurso del año de 140 empleados en la Contraloría departamental quedando solo el 33% de la planta.

¿Se requiere aún una mayor flexibilización como tradicionalmente se ha asumido, para promover la competitividad de la región y sus empresas? ¿Garantiza esta estrategia la sostenibilidad de la competitividad de las empresas en el mediano plazo?

La realidad regional muestra que el mercado laboral Ibaguereño es ya bastante "flexible" para los empresarios del sector privado y crecientemente para el sector público, no obstante, el total de desempleados continúa creciendo dramáticamente. Esta evidencia empírica introduce serios cuestionamientos acerca de la aludida correlación existente entre flexibilización del marco legal del mercado laboral, como uno de los principales factores institucionales que lo afectan, y generación de empleo productivo.

- Según la CUT hay una evasión sistemática a nivel regional de los aportes parafiscales al ISS por parte de las empresas.
- Uno de cada 3 ocupados en Ibagué gana menos de 1 salario mínimo.
- El 88% de los ocupados gana menos de 3 salarios mínimos y el 95% gana menos de 4 SMLV.
- Un número no determinado de empresas del sector privado, informales y algunas del sector formal pasan por alto los aportes parafiscales.
- En el caso del sector privado del departamento, el nivel de sindicalización es prácticamente nulo y se debilitó durante el período 97/99.
- El grado de informalidad del empleo para Ibagué, en 1999 fue del 49.9%.
- Alrededor del 33% del total ocupados son temporales.
- La elevada tasa de desempleo (21.3%) y el creciente subempleo. Alrededor de 45 personas de cada 100 que hacen parte de la oferta laboral, por algún motivo se encuentran buscando una ocupación

remunerada. La tasa de desempleo equivalente es del 45.5% y constituye una reserva importante de trabajadores para abastecer las demandas de las empresas sin ejercer presión sobre el nivel de los salarios. De esta forma el poder estabilizador del desempleo propicia la generalización para los diferentes mercados laborales de inestabilidad y remuneraciones bajas a la fuerza de trabajo.

- En 1999 había 46.615 subempleados, un 87.17% mas que en 1996.
- Mientras en 1996, el 16.49% de los ocupados estaba subempleado, en 1999 esta cifra ascendió al 30.88%.
- El total de subempleados con educación superior se incrementó en un 97.6% entre 1996 y 1999.
- Los anteriores puntos favorecen el auge del mercado laboral informal o "flexibilización de hecho" (tanto del sector formal como informal de la economía)
- Como lo advierte Rifkin (1996: 232), la soía existencia del trabajo temporal y la subcontratación permite la reducción de los niveles salariales de los restantes trabajadores a tiempo completo.

De esta manera se podría establecer como hipótesis de trabajo que, por el lado de la demanda, existen unas condiciones favorables en el mercado laboral para los empresarios y que la llamada flexibilización del mercado laboral (a través de las reformas institucionales que se estudian en el Congreso de la República) no tendría un efecto cuantitativo muy importante sobre sus decisiones de contratación y en términos agregados sobre la generación de empleo en la ciudad. Por el contrario, afectaría tanto la demanda regional como la calidad del empleo y consecuentemente las condiciones de vida de los trabajadores, elementos estos que finalmente obstaculizan en el mediano plazo la competitividad de las empresas y de la región.

En la practica es muy posible que los empresarios en presencia de Leyes favorables a una mayor flexibilización del marco legal, procedan a sustituir puestos estables y de calidad por aquellos correspondientes a la nueva generación de políticas de liberalización de los mercados, con lo cual se estaría en presencia de flujos equilibrados (enganches y despidos) en términos cuantitativos, y negativo en cuanto a la calidad de los empleos sustitutivos y adicionales, que se deriven del mismo en el corto plazo marcado por la recesión económica.

5. VISION Y ESTRATEGIAS SOBRE EL FACTOR CAPITAL HUMANO Y TRABAJO. IMPLICACIONES DE POLITICA.

En esta sección se señalan algunos elementos acerca de las acciones que se requieren para promover un adecuado desarrollo y la utilización del recurso humano para promover la competitividad en la región:

- Se deben emprender procesos de concertación en torno a estrategias de calificación y recalificación del recurso humano regional, de tal manera que éste logre una gran facilidad de adaptación, entrenamiento y nivel de especialización comparable con los patrones internacionales. Aunque el entrenamiento por sí solo no asegura directamente la consecución de un empleo, éste sí mejora la empleabilidad del recurso humano para trabajar asalariado como para emprender un negocio independiente.
- Para perseguir una estrategia de competitividad se necesitan simultáneamente muchos cambios coordinados en el desarrollo del recurso humano, en lugar de unas pocas iniciativas de alto perfil en una o dos áreas. (Prokopenko, 1999) La elaboración de un plan de desarrollo de recursos humanos para el Tolima (2001-2015) actualizable mediante análisis periódico de mercado laboral sería un buen comienzo en esta dirección. Estos esfuerzos constituyen un elemento importante en la estrategia de innovación para promover la competitividad del sector productivo, puesto que la planeación y desarrollo del recurso humano, coadyuva a que la región mediante la creación de ventajas comparativas se prepare para responder a las dinámicas de mercados laborales en continua turbulencia, caracterizados por alta rotación de personas y transformaciones rápidas en los patrones de demanda como respuesta a las cambiantes necesidades de diversificación y crecimiento de las empresas en el mediano y largo plazo.
- Teniendo en cuenta que la economía regional esta enfrentando el fenómeno de histéresis, que para disminuir un punto la tasa de desempleo, se deben crear por lo menos 2 mil nuevos empleos, y que para lograrlo, la economía regional debe crecer por lo menos al 5.2% anual mientras la Tasa Global de Participación permanece constante, se debe realizar un esfuerzo concertado definiendo explícitamente una política de empleo como prioridad regional para lograr disminuir los alarmantes niveles de desempleo y subempleo que se viven en el Departamento. Para coadyuvar a lo anterior, se requiere un cambio en la orientación de la política de empleo del gobierno nacional, la cual debe responder a las necesidades particulares de las regiones, en lugar de mantenerse en el nivel macro.

- Por encima de todo la política de empleo inaplazablemente debe elevarse al rango de política de estado, para enfrentar decididamente en forma sistemática y efectiva y no con mas improvisaciones y distractores, la problemática de desempleo y subempleo que vive Colombia y sus regiones.
- En concordancia con lo anterior, la tarea trascendental para el sector público, los empresarios y sus gremios, los trabajadores y sus organizaciones sindicales, la universidad y en general los agentes del desarrollo local regional consiste en promover la creación de un entorno competitivo a partir de las ventajas regionales, que propicie el crecimiento económico sostenido, asegurándose de mantener el nexo entre crecimiento económico y la expansión del empleo; el cual ha sido mortalmente golpeado durante los últimos años en medio del fenómeno conocido como la globalización. Esta tendencia ha llevado a eruditos como Jeremy Rifkin a afirmar que las innovaciones tecnológicas y las fuerzas del mercado nos están llevando al borde de un mundo carente de empleo para todos. Según Rifkin "en los próximos años nuevas y más sofisticadas tecnologías basadas en la información y el empleo de los ordenadores llevaran a la civilización a situaciones cada vez más próximas a la desaparición del {empleo}." (Rifkin, 1994:16)
- La tarea inmediata que nos compete, es entonces, invertir en el recurso humano, que potencialmente es nuestra mayor fortaleza para lograr incrementos considerables de la productividad, ampliar las posibilidades de innovación y con ello asegurar la competitividad de la región en el largo plazo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que es un esfuerzo que integra otras tareas, puesto que tal como plantea Ute Pieper, cuando se habla de la calidad de la fuerza de trabajo, no solo son los conocimientos y destrezas los que cuentan sino también su nivel de motivación, cooperación, compromiso, valores, actitudes y cultura. (Pieper, 1999)
- Ahora que se está discutiendo sobre las mejores estrategias para promover la competitividad de las firmas y de la región, es importante tomar conciencia acerca del hecho de que los aumentos en la productividad, dependientes de esquemas de salarios bajos e inestabilidad laboral no son sustentables en el largo plazo, puesto que no propician la innovación, utilización, adaptación y desarrollo pleno de las tecnologías y procesos de punta existentes en el ámbito global y por el contrario pueden ocasionar baja productividad, baja demanda, menor crecimiento económico y mayor desigualdad social.

- Para finalizar, y a manera de reflexión es importante citar un aparte del Informe de Desarrollo Humano de 1996 realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: "El crecimiento económico tiene el potencial para enaltecer las capacidades humanas y ampliar las alternativas de la gente. Pero para que este potencial sea desarrollado, tiene que haber una expansión sostenida de las oportunidades, a fin de habilitar a las personas para que realicen mejores elecciones. Y para que la gente tenga mayor libertad para escoger entre las diferentes formas de vida, las oportunidades necesitan ser distribuidas más equitativamente entre hombres y mujeres, entre las áreas urbanas y rurales, entre las minorías étnicas y los grupos dominantes, y entre todos los miembros de la sociedad". Según el citado informe, no debemos olvidar que "sin crecimiento económico, luchar por una distribución equitativa de las oportunidades podría resultar en un juego de suma cero - mejores oportunidades para unos, pero pérdida de oportunidades para otros. Lo cual es semejante a redistribuir la pobreza." La meta es entonces expandir las oportunidades y simultáneamente hacerlas más equitativas (UNDP, 1996: 86)

BIBLIOGRAFIA

- DANE, Varias Encuestas de Hogares.
- Garay, Luis Jorge (1999). Globalización y crisis. ¿Hegemonía o corresponsabilidad? TM Editores y Colciencias.
- Helmsing Bert, (1998) Survey of economic restructuring and competitiveness of manufacturing industries, Armenia, Manizales and Pereira, Colombia (1993-1996) .September, 1998.
- ILO (1990) Employment and manpower information in developing countries, 1990:231,238
- Ministerio de Comercio Exterior, Presidencia de la República y Departamento Nacional de Planeación (2000). Avances en la Política para la productividad y competitividad. Santiago de Cali, Febrero de 2000.
- Prokopenko, Joseph. Globalization, alliances and networking: A strategy for competitiveness and productivity En, Enterprise and Management Development. Working Paper - EMD/21/E. ILO, 1999.

Rifkin, Jeremy. El fin del Trabajo. Ediciones Paidós Iberica S.A. Barcelona, 1996. 399 p.

Storper, Michael and Scott, Allen J. (1990) "Work organization and local labor markets in an era of Flexible production". In International Labour Review, Vol. 129, 1990, No 5.