



Revista Latinoamericana de Estudios
Educativos (México)
ISSN: 0185-1284
cee@cee.edu.mx
Centro de Estudios Educativos, A.C.
México

Mejía Botero, Fernando

Situación de la formación para el trabajo en el entorno actual de la economía: una propuesta de
eficacia con equidad

Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), vol. XXXIII, núm. 4, 4º trimestre, 2003, pp.
131-154

Centro de Estudios Educativos, A.C.
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27033405>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

Situación de la formación para el trabajo en el entorno actual de la economía: una propuesta de eficacia con equidad

Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Méjico), vol. XXXIII, núm. 4, pp. 131-154

Fernando Mejía Botero
CEE

INTRODUCCIÓN

La educación tiene varias funciones, dentro de las cuales pueden destacarse la formación para la vida, la formación de ciudadanos y la formación para el trabajo. Cada una pretende dar, a quienes pasan por las escuelas, elementos particulares; igualmente, cada una tiene sus promotores.

Particularizando en el asunto de la formación para el trabajo, se puede mencionar que lo que se pretende desarrollar en las personas es una capacidad o competencia para participar en la esfera económica, bien como empresario o como empleado. La participación como empresario estaría sujeta a la posibilidad de tener acceso a capital financiero, como condición necesaria. La participación en la segunda estaría contenida en otras circunstancias.

En principio, se supondría que para formarse como empleado no se requiere capital, pero esto depende de varios factores. Uno de ellos es la posibilidad real de acceso a la educación, y de ésta a niveles educativos que permitan entrar al circuito productivo. Cuanto más alto es el nivel educativo, más costosa se vuelve la educación, tanto por los valores de pensiones, matrículas, materiales, etc., como por los costos de oportunidad: una persona en edad de trabajar suma a los costos antes mencionados lo que “deja de percibir” por estar estudiando. Y este último es uno de los mayores obstáculos de las clases menos favorecidas, ya que “una persona es un salario”.

En términos generales, los ingresos laborales dependen de los niveles educativos; esta correspondencia es lineal y ascendente: a mayor nivel

educativo, mayor ingreso laboral. Esto da a la educación el estatus de ser un mecanismo de movilización social. Dado todo lo anterior, los actores sociales que tradicionalmente han estado más interesados en promover la formación respecto al trabajo son los empresarios, quienes plantean la necesidad de un tipo de trabajador productivo y competitivo. Así, el sector educativo es considerado estratégico, ya que en él se prepara a los estudiantes (“recursos humanos”) “para que contribuyan, individual y colectivamente, al desarrollo económico e industrial y a la competitividad de la nación” (Angus, 2001: 25) y las empresas. Ese es su interés.

Ahora bien, en los actuales momentos el desempeño de la economía se sustenta cada vez más en el conocimiento. Los factores productivos que dan competitividad a un país, una región o una empresa se han ido trasladando de los “básicos” a los “avanzados”. Es decir, de aquellos que su consecución se puede lograr por herencia o con relativos bajos costos económicos y sociales (básicos), a unos que implica su construcción y mantenimiento constante (avanzados). Estos últimos factores están centrados en el conocimiento: innovaciones tecnológicas, conocimiento científico, especialización en la producción, entre otros. Para lograrlos se necesita alcanzar promedios altos de una educación encaminada a que las personas adquieran capacidades científicas. Este tipo de formación cuesta, y cuesta no sólo al Estado en general, sino a las personas que quieren acceder a ella.

De esta manera, el conocimiento necesario para lograr competitividad no es un asunto simple, sino que requiere múltiples acciones, actores y recursos. Entre las acciones más importantes y que generan un gran impacto en la consecución de la competitividad está la *educación*, y de ésta la formación para el trabajo. Se presupone que mediante la educación se puede impulsar o generar importantes competencias que permitan ser personas con buenos desempeños laborales.

En este sentido, este texto pretende hacer un recorrido teórico y conceptual desde la economía, pasando por el trabajo hasta la formación específicamente. Así, en la primera parte se expone la relación teórica entre economía, trabajo y conocimiento tecnológico. En la segunda, se dilucida el tema del papel de la educación formal en la formación para el trabajo, y se incluye una reflexión respecto a la problemática educativa en la región de América Latina. Posteriormente, se plantea el papel institucional en el tema de la provisión y prestación de los servicios que tiene que ver con la formación para el trabajo. Por último, se presenta una reflexión del impacto de la terciarización de la economía y su relación con el trabajo.

Cabe hacer una advertencia. Este trabajo tiene como un eje importante la teoría económica, ya que como se trata de encontrar los nexos de la *forma-*

ción respecto al trabajo (parte educativa) con el desarrollo económico y social (parte económica), fue necesario emprender un abordaje de esta temática.

I. RELACIÓN TEÓRICA ENTRE ECONOMÍA, TRABAJO Y CONOCIMIENTO TECNOLÓGICO

El desarrollo de la economía nacional dependerá del grado de productividad, rentabilidad y competitividad que se pueda generar en todos y cada uno de los recursos escasos que los individuos utilizan para la producción y el consumo; éstos son: *tierra, trabajo, capital y conocimiento tecnológico* (Samuelson, 1961: 5). A su vez, el desarrollo de las naciones implica contar con tres elementos que se armonizan con el conocimiento en general: i) el desarrollo sustentable (tanto ambiental como de políticas que resistan las vicisitudes de los procesos políticos); ii) igualitario, en el sentido que los frutos de la prosperidad sean distribuidos ampliamente entre la población; y iii) democrático, es decir, con ciudadanos participativos y dispuestos a intervenir activamente en las decisiones de la colectividad (Stiglitz, 1998: 1).

Ahora bien, si se unen los factores productivos con el “ideal de desarrollo” se nota cómo el *conocimiento* se torna de vital importancia. Éste es un asunto que se relaciona en particular con los factores de *trabajo* y *conocimiento tecnológico*. La fusión de ambos permite establecer una dinámica diferente, tanto en el nivel micro como macroeconómico. Encaminar una nación o región hacia un desarrollo económico y social implica, además de agentes institucionales y de entorno, el fortalecimiento de estos dos factores.

En la actualidad, los países desarrollados o posindustriales ya no sustentan su desarrollo en los factores económicos, físicos y de recursos humanos (sobre todo en su número). Hoy están en un estadio en que requieren procesos de información, aprendizaje y adaptación propios de la *era del conocimiento*, los que desarrollan debido a que la capacidad de conseguir y mantener estas ventajas no es emprendida como una causa, sino como un efecto (Porter, 1991: 111). La investigación científica de estos países “se concentra en innovaciones tecnológicas, aparición de nuevos productos, sustitución de insumos, descubrimiento de técnicas de producción que permiten economizar recursos, etc.” (Cinterfor, 1999: 6). Como resultado de la preponderancia del conocimiento en el desarrollo, la educación cumple un papel fundamental en este proceso.

Pero éste no es el caso de los países en vías de desarrollo como los de la región de América Latina. Éstos basan su desarrollo en la producción de bienes básicos agropecuarios, no renovables, y de industria incipiente o de maquila. Lo anterior no implica que en estos países existan sólo estos sectores, sino también sectores productivos altamente competitivos. Esta

diferenciación marcada de sectores y capacidad competitiva hace que las políticas de formación respecto al trabajo deban acondicionarse a esta realidad. No obstante, para cualquier tipo de sector productivo (que use o no tecnología de punta), una de las formas más eficientes de emprender su desarrollo es la incorporación del *conocimiento* como eje.

El conocimiento tiene tal influencia en el desarrollo de las sociedades que las diferencias económicas y sociales entre los países del oeste de Europa, Norteamérica y algunos del este de Asia respecto al resto, se evidencia tanto en los indicadores de educación formal (analfabetismo, nivel escolar de la población), como en las capacidades que da el conocimiento como tal (por ejemplo, la innovación tecnológica). Lo anterior implica, entonces, que las diferencias entre estos tipos de naciones van más allá de condiciones físicas, de infraestructura y de capital humano (Stiglitz, 1998: 5-6).

De todos modos, no puede convertirse a la educación en un mero instrumento al servicio de lo económico, el desarrollo y los intereses particulares; la educación es un bien social. Existe una cierta relación causal entre educación y desarrollo tecnológico, pero aquélla es más que esto. Sin embargo, esto no parece ser evidente cuando se plantea que la educación está al servicio exclusivo del desarrollo tecnológico. Así, la innovación tecnológica es concebida como el motor del desarrollo de las naciones.¹ Esto mismo sucede con el trabajo, el cual no se entiende como lo argumenta Sen (2000: 41-48): una posibilidad de libertad y de desarrollo personal y nacional. Más bien se considera como un instrumento al servicio de lo tecnológico y lo técnico; situación que debería modificarse en aras de un bienestar público y privado.

Igualmente, se argumenta que el desempeño económico actual está relacionado con los niveles de competitividad internacional de las empresas (aunque no exclusivamente), que depende cada vez más del progreso técnico y tecnológico (CEPAL, 1992). En este sentido, la productividad se convierte en un elemento que refuerza la competitividad de las empresas, las regiones y las naciones. Para lograr que el trabajo esté íntimamente relacionado con lo técnico y lo tecnológico, en cuanto a competencias para el trabajo, se requiere un proceso de capacitación.

En los modelos productivos fundados en la innovación y el aprendizaje, la productividad de la fuerza laboral crece con el esfuerzo dedicado a producir. Así, el impulso a la producción de bienes y servicios que impliquen un alto factor de aprendizaje se ha vuelto económicamente muy eficiente,

¹ Esto explica por qué existe la preponderancia del capital sobre el trabajo: el desarrollo tecnológico requiere altos niveles de inversión, tanto en los equipos como en las personas que lo hacen.

sobre todo en el largo plazo. Se sostiene que los países que producen bienes y servicios con mayores oportunidades de aprendizaje registran tasas de crecimiento mayores que los especializados en producción rutinaria.

Los países especializados en este último tipo de bienes pueden quedar atrapados en un círculo que los lleve del bajo aprendizaje al lento crecimiento y de vuelta al bajo aprendizaje. Si los países acumulan habilidades haciendo lo que ya saben hacer eficientemente, intensifican sus ventajas comparativas iniciales, lo que tiende a fijarlos permanentemente en un patrón productivo... (CEPAL, 1992: 27).

En este orden de ideas, la competitividad es entendida como un estadio (no estático) que implica la presencia de unos determinantes auto-reforzantes. Estos determinantes de la ventaja competitiva en un sector se pueden agrupar en cuatro atributos genéricos que forman parte del entorno en que compiten las empresas: condiciones de los factores, condiciones de la demanda, sectores afines y de apoyo, y estrategia.

Para efectos del presente trabajo, interesa básicamente el primero: las condiciones de los factores. Éstos incluyen mano de obra, tierra cultivable, recursos naturales, capital, infraestructura, tecnología. La mano de obra se distribuye en las empresas de acuerdo con el trabajo y la ocupación, y según el grado de capacitación (empresarios, administradores, tecnológico, técnico y semicalificado).² Cada uno desempeña una función estratégica en la construcción y el mantenimiento de la competitividad. Su incidencia dependerá de la capacidad para desempeñarse, y ésta está fuertemente asociada a las competencias genéricas y específicas de todos y cada uno de ellos.

Igualmente, es preciso contar con una plataforma tecnológica avanzada y en constante cambio, lo cual implica su permanente innovación. Este aspecto adquiere una relevancia mayúscula en las políticas de desarrollo de las empresas, las regiones y las naciones.

Estos factores avanzados son pieza fundamental de la competitividad, ya que su consecución requiere cuantiosas inversiones, tanto en tecnología como en personal altamente calificado. Los factores avanzados son “parte integrante del diseño y desarrollo de los productos y procesos de una empresa, así como de su capacidad de innovar, lo que tiene lugar de la mejor manera en la base central [nación en donde está ubicada el

² Respecto a estas categorías es que los niveles educativos tienen relación. La exigencia típica de las empresas para contratar a un trabajador de nivel tecnológico son mayores que para un trabajador semicalificado.

centro de operaciones de las empresas] y debe estar estrechamente vinculado con la estrategia de la empresa" (Porter, 1991: 118). Los anteriores se construyen a partir de los *básicos*; y no se puede olvidar que aunque no son fuente directa de competitividad, constituyen el fundamento para construirla, sobre todo en países en los que su situación económica y social continúa en desarrollo incipiente o moderado, tal como los latinoamericanos.

La situación de los sectores en torno a su capacidad competitiva no es homogénea entre los sectores productivos, y menos dentro de los mismos sectores. Existen empresas que tienen un liderazgo sobresaliente en cuanto a la consecución y el mantenimiento de niveles de competitividad internacional; sin embargo, ésta no es la situación de la totalidad del aparato productivo. De igual forma, existen sectores que sobresalen como grupo en cuanto a su competitividad, pero esto no es igual a otros sectores que presentan también la competencia económica internacional. Todo lo anterior implica que para una situación de competitividad como la mexicana es preciso poner cuidado a los factores avanzados sin descuidar los básicos; se necesitan estrategias que comprendan ambos campos simultáneamente.

Los procesos de aprendizaje mencionados anteriormente pueden ser difundidos de los sectores más desarrollados de la economía hacia el resto de ésta. Los sectores que presenten mayor capacidad de adaptación e innovación tecnológica deberán tener una política particular que les permita seguir con su aprendizaje y que al mismo tiempo pueda transferir esas capacidades hacia las empresas de bajo aprendizaje.

II. EL PAPEL DE LO EDUCATIVO EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

La educación debe proveer e incentivar aquellas capacidades en los educandos que vayan más allá de la simple acumulación de contenidos. Debe generar en ellos conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los hagan seres autónomos y responsables, con sentido social y político en sus vidas, con suficientes capacidades y oportunidades individuales y sociales, de tal manera que los individuos puedan configurar en realidad su propio destino y ayudarse mutuamente (Sen, 2000: 28).

La calidad y la cantidad de la fuerza laboral depende de varios factores, entre ellos se menciona la *formación respecto al trabajo*, la cual, en principio, debe afectar de manera positiva la productividad de los trabajadores. Ésta redundará, vía la productividad, en mayores niveles de competitividad empresarial, y supuestamente por agregación, de la economía. Comprende dos ámbitos: la formación *para el trabajo*, la cual se da en

los niveles educativos formales, y provee competencias genéricas, y la formación *en el trabajo*, que se da en las empresas y en organizaciones dedicadas a esto, y proporciona competencias particulares y específicas.

Al referirse exclusivamente a la parte de formación respecto al trabajo, se puede mencionar que la función de la educación es formar de acuerdo con los requerimientos derivados de la inserción económica y de integración moral y cognoscitiva que la escuela debe garantizar a toda la sociedad (Milos, 1999: 10), para así formar seres humanos autónomos y, por lo tanto, responsables individual y socialmente. La formación respecto al trabajo puede emprenderse desde dos modalidades: según la *extensividad* y el *lugar*. La extensividad se refiere a que la formación que se imparte es *general o específica por rama o sector* y *específica en las empresas*. El lugar se refiere al punto donde se ofrece la formación, es decir, *para el trabajo y en el trabajo*.

Al unir la formación general, particular por rama y específica empresarial con la formación *para el* y *en el* trabajo, se puede advertir que las primeras dos se conectan con la educación para el trabajo y se proveen en las instituciones educativas básicas y superiores y por organizaciones públicas o privadas. A su vez, la particular por rama y la específica empresarial se prestan en instituciones públicas o privadas o directamente en la empresa. A continuación se presenta una matriz en la que se relacionan ambos tipos.

Relación entre lo extensivo y el lugar de formación

| Extensividad Lugar | General | Específica por rama o sector | Específica empresarial |
|-----------------------|--|---|--|
| Para el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Centro de educativos y de formación públicos o privados. - Provee competencias genéricas. | <ul style="list-style-type: none"> - Centro de educativos y de formación públicos, privados y en las empresas. - Provee competencias genéricas y específicas. | |
| En el trabajo | | | <ul style="list-style-type: none"> - Se prestan directamente en las empresas que las requiere específicamente. - Provee competencias específicas y particulares. |

Fuente: Autor con base en Becker G. 1983; Carlson B., 2002; Cinterfor, 1999; Milos P., 1999.

La *formación general* implica un aumento de la productividad personal, empresarial y en el mercado laboral. Desde la economía del trabajo, lo que se llama "capital humano", se plantea que las empresas que promueven esta formación no incurren en costo alguno. La formación general no es asumida por la empresa, puesto que dicha formación puede ser aprovechada por otras empresas. De este modo, quien asume los costos de esta formación son los aprendices, los cuales están dispuestos a recibir un salario menor que el del mercado (es la manera como se transfieren los costos de la formación: el salario sería inferior en una cuantía igual al costo total de la formación) porque tienen la expectativa de que dicha formación aumentará sus ingresos futuros (Becker, 1983: 31-38); o bien el Estado, a quien le interesa generar externalidades positivas en el mercado laboral.

A su vez, la *formación específica* se divide en: por *rama económica* y *por empresa*. La formación por rama implica capacidades y competencias generales y específicas simultáneamente. Esta formación se recibe tanto en las escuelas (del sistema formal e informal) como en el lugar de trabajo. Forma a las personas en competencias para actividades amplias; es decir, para la "empleabilidad". Va dirigida a elevar la productividad y competitividad del sector. Por ejemplo, las capacitaciones que dan las cámaras (como la de construcción), aumenta la productividad de los trabajadores de este mismo sector. Las competencias en las que se capacita se refieren a actividades relativamente específicas.

Otra es la formación en la empresa, la cual es de carácter más micro, y tiene que ver con competencias particulares de cada empresa. Esta formación eleva la productividad en mayor medida en las compañías que la proporcionan. Las empresas llevan a cabo este tipo de formación una vez que saben que su especificidad no genera externalidades; es decir, es baja la probabilidad de que alguna otra empresa se beneficie de la misma. Los costos y los rendimientos de la formación específica son compartidos entre las empresas y los trabajadores que reciben la formación. Estos trabajadores adquieren un cierto estatus dentro de la empresa; las renuncias o despidos de los trabajadores con formación específica son únicamente deseconómicas para la empresa y el trabajador implicados. Para las empresas y los trabajadores con este tipo de formación, mantenerse en el puesto de trabajo es lo más racional, económicamente hablando (*ibid.*: 38-50).

Para diferenciar entre estos dos últimos tipos de formación, a continuación se plantea un ejemplo ilustrativo. En la rama o sector de producción en cuero y calzado, las competencias generales serán aquellas que permitan hacer pegado y cosido de los productos; las competencias específicas, de una empresa o industria, serían las que impliquen el diseño

particular, el tratamiento de algún producto exclusivo en ella, o el manejo de maquinaria o equipo muy especial.

A su vez, el lugar de la formación respecto al trabajo se da fuera (*para el*) o dentro (*en el*) del mismo. La formación *para el* trabajo se imparte en los sistemas escolares en cada país (desde la básica hasta la especializada) y su impacto en la sociedad es general. La formación *en el* trabajo tiene un efecto directo en la productividad del trabajador y se imparte en las empresas directamente. Es decir, se hace de manera guiada como aprendiz, y se amplían las capacidades de los trabajadores de tal manera que su desempeño aumenta, incrementándose así la productividad general en la empresa.

Este aprendizaje acarrea costos que deben ser asumidos por alguna instancia, dentro de las cuales están el Estado, las cámaras de la producción, la empresa, el trabajador. Los costos en que se incurren son el tiempo y el esfuerzo del aprendiz; el tiempo y esfuerzo del maestro, y el desgaste del equipo y el uso de materiales en el aprendizaje. En particular, las empresas emprenden estas tareas ya que, dentro de sus cuentas financieras y económicas, esta formación implica en el futuro un aumento de los ingresos o una disminución de los costos (*ibid.*: 27) dada la mayor productividad del empleado. Lo anterior no obsta para que existan apoyos institucionales a esta acción.

Por otro lado, y como se anotó anteriormente, el recurso humano es todo el personal que labora en una empresa y cada uno de ellos desempeña una función crucial en la misma. Se podría plantear una distribución en categorías primarias dentro de una empresa: empresarios, administradores, tecnológico, técnico y semicalificado. Cada uno requiere una serie de competencias tanto genéricas como específicas, que los diferencia de los otros, y que les permite, además, diferenciarse de la competencia. Su incidencia en la competitividad dependerá de la capacidad para desempeñar su trabajo.

Ahora bien, es probable que esa capacidad esté asociada a la formación respecto al trabajo que hayan tenido, e incluso respecto a otros tipos de formación. Quizás la competencia del trabajo en equipo surja de una buena formación ciudadana. Sin embargo, lo anterior no debe entenderse como que “hay que reforzar la formación ciudadana para mejorar los niveles de trabajo en equipo y así mejorar la competitividad laboral en México”. No, sólo se anota que puede haber relaciones, pero que no son condicionantes.

Por otro lado, la formación para el trabajo y en el trabajo son fundamentales y deben considerarse de manera orgánica y sistémica. La falta o falla de alguna reduce posibilidades de las empresas. La formación

debe ser suministrada a las tres especialidades en la organización de las empresas: empresarial-administrativa, tecno-productiva (tecnológica y técnica) y semicalificada.

Respecto a la formación empresarial, es básico que tienda a formar en competencias que permitan, sobre todo a los pequeños y medianos empresarios, establecer procesos administrativos eficientes y eficaces que produzcan rentabilidad. Por su parte, para la tecno-productiva tiende a formar personas en competencias para utilizar, adaptar, mejorar e innovar técnicas y tecnología, y así optimizar los procesos industriales en procura de mayor productividad y competitividad. Por último, el trabajador semicalificado deberá adquirir capacidades y competencias que le permitan desempeñarse de manera más eficiente y eficaz para producir bienes y servicios más competitivos en el mercado nacional e internacional.

De la anterior clasificación, en este trabajo se busca analizar específicamente la formación específica por rama o sector productivo. El interés en enfocar la atención en este aspecto se debe a que, al parecer, es el menos atendido desde el ámbito académico como objeto de análisis. Por una parte, la capacitación para el trabajo dada en el sistema educativo formal del Estado tiene sus problemas y, a juicio de los empresarios, las competencias mínimas no están siendo aprendidas por quienes pasan por él (no saben leer instrucciones, no saben hacer cálculos mínimos de conteos, entre otros). Por su parte, la formación en las empresas es un asunto del cual se puede aprender mucho, sobre todo en el ámbito de nuestro interés.

A continuación se pretende dar cuenta de las capacidades y competencias que se van a generar en el ámbito de nuestra reflexión.

A. Capacidades y competencias

De acuerdo con las anteriores clasificaciones de la formación respecto al trabajo, se pueden advertir algunas capacidades genéricas y competencias básicas: i) buscar la "empleabilidad" más que un empleo; ii) formar en saberes y destrezas, no sólo en titulación; iii) proveer información integral que permita la participación coordinada y sistemática de los diferentes actores; iv) promover la equidad en el acceso de los sectores actualmente marginados de la educación para el trabajo (Milos, 1999: 11).

La "empleabilidad" buscará, a su vez, suministrar una serie de saberes y competencias que permitan al trabajador desempeñarse polivalente-mente. Estas competencias se dividen en tres:

1. Básicas: manejo de operaciones matemáticas fundamentales, lectoescritura, aptitudes analíticas de resolución de problemas.

2. Interactivas y sociales: responsabilidad individual, autonomía y autoorganización, capacidad de cooperación y de trabajo en equipo, adaptabilidad a los cambios, predisposición al aprendizaje continuo, autoestima y conocimiento de sus potencialidades.
3. Saberes técnicos transversales: comprensión del proceso global de trabajo, identificación y manejo de distintos recursos, manejo de información, control y corrección de la propia tarea, formación técnica que apunte a una familia de ocupaciones, competencias tecnológicas, y pensamiento y comprensión sistémica (Porter, 1991: 111).

El hecho de que exista la necesidad de emprender capacitación en los saberes básicos es muestra de la insuficiencia que está teniendo el sistema educativo formal. Las personas que salgan del sistema educativo formal, con cierto grado (por ejemplo, secundaria concluida, tal como lo requieren algunas empresas), deberían tener las competencias básicas, pero dada la falencia en este sentido, se requieren cursos remediales. Invertir nuevamente recursos en actividades remediales no es conveniente; lo cual no implica que no sea posible retomar las bases de los procesos cognitivos.

En cuanto a las capacidades genéricas y competencias específicas, se pretende que respecto a formar en saberes y destrezas, no sólo en titulación, las competencias tengan preponderancia; el factor de titulación deberá pasar a ser un elemento de información para el mercado laboral, no el argumento para la contratación y por consecuencia a la capacitación; esto último tiene que ver con el tercer punto. Proveer información integral que permita la participación coordinada y sistémica de los diferentes actores pretende generar, en el mercado, una información más intensa (más) y extensa (a más personas), que disminuya la apropiación de información sobre el mercado, de manera que la competencia se haga más equitativa; es decir, que se logre la menor exclusión posible del mercado laboral.

Claro está que la exclusión no es sólo en cuanto a la información en el mercado laboral, que sería de oportunidad. También se da una exclusión en la posibilidad de adquirir capacidades, y ésta se produce dada la inequidad en el acceso a la educación de los sectores actualmente marginados.

B. Políticas de desarrollo en México: 1982-2006

Como ya se mencionó anteriormente, el trabajo y las estrategias para enriquecer su competitividad se relacionan con el desarrollo. En este marco, cabe caracterizar las políticas de desarrollo en México durante las dos últimas décadas, con la finalidad de dar cuenta de las políticas públicas y privadas de formación laboral que las han acompañado.

Los procesos de desarrollo de las naciones desde una perspectiva regional pueden estructurarse básicamente desde factores *exógenos* (como la demanda de bienes de exportación), factores *endógenos* (relaciones entre trabajo y productividad, condiciones institucionales territoriales, entre otros) o en ambos. Las elecciones de política entre estas opciones pueden catalogarse en dos perspectivas fundamentales: la *demand*a y la *oferta*.

La primera comprende los enfoques teóricos de *base económica*, en la cual se argumenta que para que haya desarrollo de los mercados se requiere expandir la producción local básica (exportaciones) atrayendo inversiones productivas para las actividades básicas o exportadoras. Desde el enfoque de la *causación circular-acumulativa* se plantea que deberá atraer inversión hacia sectores productivos ubicados o ubicables en zonas económicamente rezagadas. Estos enfoques “atribuyen entonces las diferencias interregionales en el dinamismo económico a diferencias interregionales en la demanda de trabajo... En consecuencia, el objetivo de política de un gobierno federal (nacional) debe consistir en reorientar la demanda de trabajo hacia las regiones rezagadas” (Tamayo, 2002: 129-132).

Por el lado de la *oferta*, el mismo autor plantea que existen diversos enfoques. Desde el *neoclásico*, el crecimiento regional depende de la *oferta* de factores de producción, lo cual implica, en la *racionalidad económica*, que los factores productivos (trabajo y capital) migren a las regiones de más alta rentabilidad. Así, el principal objetivo de política es “eliminar los obstáculos al libre movimiento de factores productivos entre regiones y entre industrias”, principalmente el de mano de obra, ya que su movilidad es más restringida que la del capital. Ahora bien, desde el enfoque de las *aglomeraciones*, también se plantea que “las diferencias interregionales en el rendimiento de los factores son consecuencia de diferenciales en productividad”. De acuerdo con esta perspectiva, los determinantes primarios de la producción *per cápita* de la región son el nivel de capacitación de la mano de obra, el estado del conocimiento tecnológico, el acervo de capital privado y público y el tamaño de la región (dada su dotación de recursos naturales y ubicación). Así, la política de desarrollo deberá estar encaminada a elevar la productividad regional a través de la construcción de infraestructura económica y social mediante la inversión pública (*ibid.*: 132-135).

En un análisis de las políticas de desarrollo territorial en México, se menciona que “antes de los años ochenta se implantaron políticas de desarrollo regional que buscaban generar una dinámica económica diseñada desde el centro, y para las cuales las condiciones locales importaban sólo en cuanto a sus ventajas comparativas” (Mejía, 2002: 128-129). Lo anterior implicaba que las decisiones típicas tenían que ver con proyectos

de *polos de desarrollo* y con *proyectos asegurados a grandes empresas* (carros de trenes) o sectores (petrolero, automotriz).

... la intervención directa del sector público en actividades económicas, implicó políticas de ordenamiento territorial conocidas como megaproyectos [industria petrolera, parques industriales, industria siderúrgica, entre otros]. Gran parte de éstos se dieron en territorios con baja densidad de capital concibiéndose como polos de desarrollo regional, allí donde la actividad privada era inexistente o débil (Ocampo, 1999: 141).

Este tipo de políticas de desarrollo regional provocaron, en algunos casos, problemas de economías de enclave, dejando a la región donde se situaba tan aislada como antes. Al no producirse los encadenamientos económicos (tanto hacia adelante como hacia atrás), la economía regional se veía bastante estancada.

La intervención estatal no logró crear dinámicas de desarrollo allí donde sus políticas regionales tuvieron asiento. En la mayoría de los casos estos proyectos se concibieron ajenos al contexto local creando islas en un territorio. Lo mismo ocurre con la maquila, que no logra desarrollar proveedores locales que impacten positivamente la región (*ibid.*: 1999: 141).

Desde mediados de los años ochenta se pueden plantear dos etapas de desarrollo regional. La primera entre los ochenta y parte de los noventa (periodos de De la Madrid y Salinas), caracterizada por una intención de desarrollo regional guiado por la reorientación de la demanda de trabajadores hacia zonas periféricas, acompañada de grandes inversiones en infraestructura en transporte, comunicaciones y urbana en dichas zonas. Sin embargo, a causa de la crisis de 1982, la tendencia se modificó hacia un desarrollo regional a partir de la eliminación de las restricciones de la libre movilidad de factores productivos (tipo enfoque neoclásico). Los programas no estaban dirigidos a regiones sino a sectores (capacitación de la fuerza de trabajo, asistencia para encontrar empleo, para reubicarse, información sobre mercados), convirtiendo al mercado en el principal agente de desarrollo y de asignación interregional de los recursos.

Así, en el “Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, se reafirma el objetivo de revertir los desequilibrios interregionales, lo cual seguía implicando controlar el crecimiento de las tres grandes áreas urbano-industriales [Distrito Federal, Guadalajara y Monterrey] y promover la desconcentración de la planta productiva hacia ciudades medias” (Tamayo, 2002: 139). En este periodo, se planteó la “descentralización no dispersa”; se seleccionaron al-

gunas pocas ciudades medias, ejes y corredores industriales, para cumplir con la función de polos de desarrollo. Además de las grandes inversiones en infraestructura social se otorgarían subsidios a las empresas, todo para lograr el objetivo de desconcentración económica. Pero con el ajuste estructural emprendido después de la crisis de 1982, la política de desarrollo regional efectivamente llevada a cabo consistió "en una agresiva política de privatización, desregulación del mercado y liberalización comercial y financiera, que reflejaban la decisión de racionalizar la intervención del Estado en la economía" (*ibid.*: 140-147).

En el Plan Nacional de Modernización Industrial y Comercio Exterior 1990-1994 de Salinas de Gortari, los recursos se concentraron en promover el funcionamiento eficiente del mercado. Dadas las condiciones internacionales se emprendieron políticas de ajuste estructural que se parecieron más a las implantadas por De la Madrid (Mejía, 2002: 129).

A lo largo de este periodo, el Estado se repliega y se concentra en los "esfuerzos de investigación y desarrollo, el acceso de las pequeñas y medianas empresas (Pyme) a los mercados de capitales y la disminución de los controles de transferencia de tecnología" (Casalet, 1999: 1103). Se establecieron varias líneas de trabajo en el desarrollo regional: por un lado, se llevaron a cabo inversiones en infraestructura y dotación de servicios en ciudades intermedias con potencial de desarrollo (particularmente las ligadas al comercio exterior, como por ejemplo Tijuana y Ciudad Juárez) y, por otro, a través del Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL) se emprendió una estrategia de inversión en infraestructura y diversificación de la base productiva en zonas de marginales.

Pero todas estas estrategias no procuraban un desarrollo territorial, sino más bien un desarrollo sectorial (de las empresas exportadoras) que tienen impacto regional, "lo que genera que las consecuencias regionales de las otras políticas se consideran y analicen *ex post* y no *ex ante*" (Alba, 1999: 627).

Según Tamayo, durante el gobierno de Zedillo (1994-2000), tanto la propuesta como la política tendieron a aplicar un modelo de desarrollo territorial. Durante este periodo se "... hace énfasis en el objetivo de promover el entorno competitivo y de apoyo a las empresas, lo cual implica programas para disminuir costos de transacción e información, ampliar las opciones tecnológicas, favorecer el aprovechamiento de los factores productivos del país, e impulsar una cultura de internacionalización de calidad total" (Plan de Desarrollo 1995-2000, en Tamayo, 2002: 140-141).

Una de las políticas más relevantes de esta estrategia fue impulsar la competitividad de las Pyme, a través de un entramado de instancias públicas que tenían como objeto la cooperación, difusión e intercambio de in-

formación entre empresas ubicadas en entornos territoriales (regionales y locales). Adicionalmente a las entidades públicas creadas, se coordinaron en las localidades y regiones una serie de empresas e instituciones privadas y semipúblicas. En suma, se implantaron estrategias conducentes a la generación de un entorno local y regional competitivo, todo dentro de una estrategia de *desarrollo económico local* (*ibid.*: 141-142).

El Plan Nacional de Desarrollo (1995-2000) contenía, dentro de sus estrategias, algunas que impulsaban el desarrollo económico nacional mediante: i) el aumento del ahorro interno; ii) la estabilidad macroeconómica; iii) el uso eficiente de los recursos para el desarrollo; iv) una política ambiental sustentable; y, v) políticas sectoriales que dieran prioridad a: 1) el desarrollo industrial a través de cadenas productivas; 2) el sector turismo; 3) y el sector agropecuario (con base en cadenas productivas a las cuales integrarse) (Casalet, 2000: 15).

En este periodo presidencial se hizo gran énfasis en la estrategia de desarrollo con base en el comercio exterior, para lo cual se establecieron tres líneas de acción: i) aumentar la rentabilidad de las empresas exportadoras, así como procurar el acceso de los bienes a los mercados internacionales; ii) generar agrupamientos industriales, tanto regionales como sectoriales, competitivos y capaces de establecer integración horizontal con micro, pequeñas y medianas empresas (cadena de proveedores locales); y iii) fortalecer el mercado interno y la sustitución eficiente de importaciones como soporte para la internacionalización de la economía (*ibid.*: 16).

Al mismo tiempo, se implantaron estrategias y políticas para la generación de un andamiaje institucional que incluía la investigación, producción, difusión y transferencia de tecnología; todo en procura de lograr una innovación tecnológica sólida y apropiada a las condiciones productivas locales y regionales. Se diseñaron fomentos a la formación de recursos humanos especializados para la producción competitiva, esto procurando un mayor acercamiento entre las instituciones educativas (universidades, institutos tecnológicos, politécnicos, entre otros) y la empresa (Mejía, 2002: 131).

Dentro de los programas del gobierno federal más importantes para impulsar el *desarrollo económico local* se tienen los Centros de Competitividad Empresarial (CRECE), Comité Nacional de Productividad e Innovación Tecnológica (COMPITE), Programa de Empresas Integradoras, Programa de Desarrollo de Proveedores, Programa de Promoción de la Calidad, Fondo para el Fortalecimiento de las Capacidades Científicas y Tecnológicas (FORCCYTEC), auspiciado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Sin embargo, la política careció de financiamiento suficiente, mayor coordinación entre los programas, así como una estrategia para ayudar a generar

mayor cooperación entre las PyME, pieza fundamental en este proceso (Tamayo, 2002: 141-142).

Las estrategias emprendidas durante este periodo no se derramaron de la misma manera por todo el territorio nacional. En algunos estados (por ejemplo, Chihuahua, Jalisco), en su seno surgieron los agentes de desarrollo y han podido acoplarse a las políticas nacionales. En otras regiones las inversiones productivas, cuando las hay, son alimentadas por capitales externos de firmas transnacionales protegidas por el Estado, es decir, no surgen desde el territorio, por lo que se hace difícil para las localidades y regiones acoplarse a las políticas nacionales. "Esta falta de arraigo y de componente identitario es lo que permite al capital reconocerse en proyectos expoliadores de la región, e igualmente, impide un desarrollo fuerte del territorio que estimule y vertebre el potencial de iniciativas de un grupo humano... Las regiones más atrasadas en el contexto nacional no registran en su historia, una clase social generadora de proyectos económicos que la beneficien" (Ocampo, 1999: 147). Este último elemento es vital: contar con una base crítica, de iniciativa, emprendedora y gestora. Para tenerla se requiere un entorno propicio, ya que su presencia o ausencia introduce diferencias en las posibilidades de desarrollo local, regional y nacional.

Así pues, se puede mencionar que durante los tres últimos sexenios, el ajuste estructural y la reforma del Estado han llevado a los sectores públicos y privados a reestructurar muchas de sus funciones. El tránsito va desde una política vertical del centro hacia las regiones, es decir, con intervenciones exógenas, pasando por unas más regionales pero sin dejar de intervenir directamente desde el centro, hasta una donde se mezclan estrategias sectoriales individualistas con lógicas territoriales colectivas y cooperativas. Es decir, el rumbo en el mediano plazo en México marca una tendencia de fortalecimiento de lo territorial como lugar para el desarrollo (Mejía, 2002: 133).

Finalmente, las políticas de desarrollo que actualmente impulsa el gobierno federal (2001-2006) han dado continuidad al enfoque territorial promovido en el último periodo presidencial, con la particularidad de incorporar también una clara orientación sectorial y de enfatizar el apoyo a las pequeñas y medianas empresas en las estrategias de desarrollo empresarial.

El actual gobierno mantiene algunas instituciones de apoyo al desarrollo regional implantado en el anterior sexenio (CRECE, COMPITE, FORCYTEC, CIMO, Programa de Desarrollo de Proveedores, entre otras). La mayor novedad está en el apoyo que se da a las PyME; éste abarca acceso a capital financiero, capacitación, soporte e innovación técnico y tecnológi-

ca, mayor acercamiento al apoyo institucional regional. De estas políticas a las PyME resalta el acceso a la capacitación, la cual se divide en tres intereses: 1) formación empresarial para la competitividad, que incluye la capacitación, la certificación y la actualización de promotores, instructores y asesores; 2) la vinculación al desarrollo e innovación tecnológica, centros de soporte técnico, foros tecnológicos; y 3) mejorar la capacidad productiva a través de formaciones en diseño de proyectos de exportación, con el fin de fortalecer su vinculación a los de mercados (Secretaría de Economía, s.f.: 4-22).

C. Una propuesta de intervención en la formación por rama o sector productivo

El planteamiento de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) tiende a remarcar la importancia de la transformación productiva usando como eje la “transformación de la educación y de la capacitación y aumentar el potencial científico-tecnológico de la región” (1992); pero este planteamiento debe incluir, dentro de las políticas que se implanten para su desarrollo, la premisa de que el acceso al conocimiento técnico y tecnológico está lejos de ser equitativo, “lo cual exige modificaciones radicales del tipo, la combinación y la calidad de los conocimientos necesarios. Las desigualdades en la capacidad de generar conocimientos son todavía mayores que las relativas al ingreso y lo que definitivamente distingue a los ricos de los pobres” (Cinterfor, 1999: 6).

¿Qué hacer si se tiene al mismo tiempo diferencias competitivas dramáticas entre sectores y dentro de los sectores?, ¿qué hacer con las ramas, las empresas, los oficios que no usan tecnologías de punta, ya que no tienen acceso a ellas?, ¿se debe escoger dentro de las políticas de desarrollo sólo a aquellas empresas que ya pueden competir?, ¿será que es necesario emprender políticas diferenciadas por sectores y dentro de ellos por capacidades de competencia?, ¿se debe dejar solos a los empresarios que no tienen la capacidad de soportar una competencia internacional (la cual tiene subsidios, promociones desde el Estado, o uso de mano de obra mal remunerada, “mano de obra barata”)?

No se puede olvidar que en la actualidad el desarrollo de los países se diferencia, entre otras cosas, por el grado de conocimiento científico que se genera al interior de ellos. Los países avanzados tienen una producción tecnológica y científica bastante más intensa que la de los países en vía de desarrollo. Sin embargo, eso no es argumento, ni necesario ni suficiente, para desproteger a los sectores y empresas que no pueden competir internacionalmente.

La mayor relación entre capital y mano de obra no debe ser el único criterio de selección de las ramas. El concentrarse sólo en aquellos sectores de punta implicará una inversión social cada vez más especializada y relativamente en poca población. En este sentido, habrá que hacer una selección entre aquellos sectores y buscar allí las PyME que tengan, por ejemplo, condiciones de encadenamiento a empresas de punta. De esta manera se puede lograr algo de eficiencia (cadenas productivas) y equidad.

Lo anterior se da de manera comparada en el nivel de país; pero el asunto es aún más complejo por las diferencias que existen al interior de los mismos, tanto regional como sectorialmente hablando. Al interior de México, por ejemplo, existen algunas regiones (Distrito Federal, Estado de México, Monterrey, Guadalajara) y ramas (electrónica, automotriz, cuero y calzado) con relativa capacidad competitiva, aunque internamente las ramas no son homogéneas en cuanto a tecnología (dado su capacidad de inversión). Estas regiones y ramas conviven con otros de poca competitividad (Oaxaca, Chiapas, o alimentos, artículos de plástico, por citar algunos). Más aún, dentro de cada rama de producción las capacidades son diferenciadas, y seguramente serán las PyME las más desfavorecidas en estos aspectos. Por todo lo anterior, se requiere el diseño de políticas y estrategias que conduzcan a elevar los niveles de competitividad de las empresas mexicanas, y una manera de hacerlo es a través del mejoramiento de la formación para el trabajo y políticas de fomento de formación en el trabajo.

Los sectores intensivos en capital quizá serán los de participación relativamente mayor en producción y, al mismo tiempo, relativamente menor en empleo. A su vez, los sectores intensivos en mano de obra tendrán un comportamiento en las participaciones contrario a los anteriores. ¿En cuál de estos sectores se debe formar a los trabajadores?, ¿en donde haya trabajadores más productivos pero que correlativamente tengan, de manera proporcional, menos trabajadores (los trabajadores más productivos estarán seguramente en las empresas en las cuales tengan acceso a tecnologías más avanzadas), o en donde haya más trabajadores pero que sean menos productivos? Por eso, la selección en este asunto debe implicar criterios de eficiencia y éstos se deben combinar con los de equidad.

Por lo anterior, las políticas no deben encaminarse exclusivamente a los sectores que en la actualidad ya son competitivos. No hay que descuidarlos, pero tampoco concentrar los esfuerzos sólo en éstos. Lo que sí debe quedar incorporado en las políticas son los mecanismos para que la formación que se dé en estos sectores de punta se pueda ir trasladando a los sectores y empresas menos competitivas. Por esto, las políticas de desarrollo territorial toman fuerza. La posibilidad de establecer núcleos

productivos más o menos especializados, en los que el andamiaje institucional pueda intervenir como difusor de conocimientos y tecnologías es una manera viable de lograrlo. Y esto se refiere a la capacitación por rama o sector productivo.

De todos modos, para que un sector o empresa sea capaz de transferir conocimiento y capacidad tecnológica a otras requiere, al mismo tiempo, tener unas empresas receptoras con capacidades de aprendizaje institucional básicas. Por eso se menciona que no basta con tener una política exclusiva para los ya competitivos. Es más, la posibilidad de generar proveedores locales a empresas competitivas será sólo posible si ellas tienen capacidades de aprendizaje (además de posibilidades de acceso a capital).

No obstante lo anterior, además de otras, se requiere emprender acciones para el desarrollo de personas con capacidad empresarial (a las cuales habría que generar canales de acceso a capital para inversión) y administrativa, que sean capaces de generar entornos de adaptación e innovación tecnológica; y además, trabajadores semicalificados que produzcan productos de manera competitiva.

En este orden de ideas, concentrarse en satisfacer la demanda laboral tecnológica solamente puede, como ocurre en América Latina en los últimos años, conllevar a una relativa intensa concentración del ingreso. Según Morley, “el nivel de educación y experiencia son los mayores determinantes de la posición individual en la escala de distribución del ingreso” (2001: 51-52).

La gran concentración del ingreso en esta región (la más alta entre todas las regiones del mundo) se debe a la diferencia en los ingresos explicados significativamente por los niveles educativos de la población. Según el mismo autor, en América Latina se llevó a cabo una política de inversión relativamente intensa en educación superior, descuidando los otros niveles educativos (*ibid.*: 55-56). Lo anterior explica por qué en la región la tasa de retorno de la educación universitaria es más alta que la del resto de las regiones.

Lo anterior se puede esclarecer con algunos problemas educativos presentados en América Latina y planteados por Carlson. Según esta autora, la educación en esta región presenta cuatro problemas fundamentales: el aumento relativamente menor en el nivel educativo de la región respecto a otras regiones; las grandes disparidades al interior de las generaciones en cuanto al nivel educativo alcanzado; la rentabilidad de las personas con bajo nivel educativo y con educación postsecundaria no universitaria es significativamente baja respecto a las de educación universitaria; y la calidad de la educación es muy inferior para los estudiantes de las familias de escasos recursos (2002: 124).

El punto es que si la estructura económica requiere conocimientos técnicos y que incluye al personal semicalificado (y no únicamente tecnológicos y administrativos) no se puede seguir aumentando las diferencias en el ingreso y el bienestar a través del desestímulo a las formaciones no universitarias. Según la misma autora, "tener una educación superior es necesaria pero no suficiente para un crecimiento más acelerado y más equitativo" (*ibid.*: 124).

Por otro lado, los argumentos que relacionan educación y desarrollo deben tomarse siempre de forma circular; es decir, a mayores niveles de desarrollo mayor posibilidad de inversión social en educación, y a mayores niveles educativos mayores posibilidades de desarrollo. Lo anterior se puede apreciar en el siguiente cuadro; en él se aprecia cómo, en general, los países más desarrollados tienen mayor porcentaje de egresados del ciclo superior de la escuela secundaria. Igualmente, la distribución de estos estudiantes entre educación general y técnico-vocacional es más intensa en la segunda.

En particular, México tiene un comportamiento más cercano a los países en desarrollo que a los desarrollados. En este país existe una relativa baja promoción del ciclo superior de la escuela secundaria, incluso es menor que varios de los países de América Latina. A su vez, la mayoría de los matriculados en este ciclo lo hacen bajo la orientación general, y sólo una mínima proporción lo hace bajo una orientación técnico-vocacional. Además, como lo menciona Carlson, en la orientación del programa parece haber una inclinación histórica cultural: los países latinoamericanos y de la península ibérica tienden a tener mayor proporción de estudiantes en la orientación general, mientras que los países de la OCDE tienden a tener una mayoría en la técnico-vocacional.

III. CONSIDERACIONES FINALES

A manera de compilación de las ideas fuerza que se plantearon durante este trabajo, a continuación se presentan algunas de las más relevantes. No basta con una educación concentrada en niveles educativos muy altos, tampoco es que sobren; el punto está en concebir la manera de volver equitativo el acceso a otros niveles, además de no desestimular esas formaciones no profesionales. La formación técnica y semicalificada deber ser objeto de mayor análisis (y de mejores remuneraciones). Es decir, el interés por los diferentes niveles de formación debe estar acompañado por una lectura más real de la situación productiva del país. Pocos muy especializados sirven a pocas empresas. El ascenso entre niveles educativos se da integrando cada vez más personas a los niveles bajos y, al mismo tiempo, permitiendo la promoción de éstos a otros niveles.

América Latina y algunos países de la OCDE: porcentajes de matrícula en programas técnicos y vocacionales de nivel secundario superior, 1999^a

| País | Egresados del ciclo superior de la escuela secundaria ^b | Distribución de la matrícula en el ciclo superior de la escuela secundaria, según la orientación del programa | | De la cual, proporción relacionada con el trabajo |
|------------------------|--|---|--------------------|---|
| | | General | Técnico-vocacional | |
| Japón | 95 | 74 | 26 | c |
| Alemania ^d | 92 | 35 | 65 | 49 |
| Países Bajos | 92 | 33 | 67 | 20 |
| Reino Unido | .. | 33 | 67 | c |
| Suiza | 83 | 35 | 65 | 57 |
| Promedio OCDE | 79 | 49 | 51 | 16 |
| Estados Unidos | 78 | .. | .. | .. |
| España | 73 | 69 | 31 | 5 |
| Portugal | .. | 75 | 25 | c |
| Perú ^d | 57 | 76 | 24 | 0 |
| Chile ^d | 56 | 58 | 42 | 1 |
| Brasil ^{d/e} | 44 | 70 | 30 | .. |
| Argentina ^d | 40 | 57 | 43 | 0 |
| Uruguay ^d | .. | 81 | 19 | .. |
| México | 31 | 86 | 14 | c |
| Paraguay ^d | 31 | 84 | 16 | c |

Fuente: Carlson, 2002: 130.

^a Incluye instituciones públicas y privadas y alumnos de jornada completa y parcial.

^b Graduados del ciclo superior de la enseñanza secundaria como porcentaje de la edad típica de graduación.

^c La categoría no corresponde.

^d 1998.

^e Brasil tiene un programa de enseñanza secundaria de tres años y un solo nivel.

En este punto, la formación en las ramas o sectores productivos cumple su papel. La posibilidad de pasar de una formación inicial buena a capacitaciones más específicas permite un desarrollo paulatino y un ascenso en las competencias de las personas que no aumentan las diferencias abismales en las remuneraciones entre los niveles educativos.

Otro asunto es que la formación en el sistema escolar está un tanto alejada de los parámetros que dicen requerir los empresarios; no se puede permitir que, además de otros asuntos en los que se

formen, los individuos no reciban la capacitación en las competencias mínimas y básicas.

Ahora bien, una política diseñada a incentivar la formación respecto al trabajo debe ser integral; es necesario mejorar el sistema educativo del Estado, en el sentido de asegurar que las personas que de él egresen, lo hagan con las competencias básicas realmente adquiridas, e incluso con las sociales en algún grado de desarrollo. Para esto seguramente habría que revisar los *currícula*, los materiales, los métodos, en fin todo aquello que intervenga en el proceso de educación formal.

Por otro lado, se debe generar política para que surjan o se afiancen los centros de capacitación por rama o sector productivo. Este ámbito deberá ocuparse de generar competencias de empleabilidad y polivalencia. Su promoción tiene la ventaja de poder establecerse en concordancia con un desarrollo territorial en el cual estén instalados los agrupamientos industriales (tal como el calzado en León, Guanajuato y Guadalajara, Jalisco).

Por último, para lograr una buena difusión de capacidades y competencias productivas importantes se requieren interlocutores dispuestos, por un lado, a compartir y, por el otro, a recibir. Es decir, es necesario contar con capacidades para comunicar (desde las empresas competitivas) y para aprender y poner en práctica (desde las empresas menos competitivas). Esto es lento y se requieren recursos; la posibilidad que hay de pasar de los factores productivos *básicos* a los *avanzados* está dada y resulta clave para convertir a México en un país competitivo. Se debe aprovechar el camino recorrido en los factores básicos, es decir se deberá construir sobre las bases sólidas que existen.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBA, Francisco. "La cuestión regional y la integración internacional de México: una introducción", en *Estudios sociológicos*, México, vol. XVII, núm. 51, septiembre-diciembre, 1999, pp. 611-631.

ANGUS, Lawrence. "Participación democrática o gestión eficiente del centro: la situación social y política de la autonomía", en John Smyth (ed.). *La Autonomía escolar: Una perspectiva crítica*, Madrid, Akal Ediciones, 2001.

NOTA del autor: Este informe fue, en parte, producto de las discusiones en el grupo de investigación "Formación para el trabajo", integrado por Gustavo Hernández, Salvador Martínez, Gerardo Leguel, Francisco Urrutia, y el autor del presente. Los aciertos son, en buena parte, obra del grupo; de los desaciertos, el responsable soy yo.

- BECKER**, Gary. *Capital Humano*, Madrid, Alianza, 1983.
- CARLSON**, Beverley. "Educación y mercado del trabajo en América Latina", en *Revista de la CEPAL*, Santiago de Chile, CEPAL, 77, agosto, 2002, pp. 123-141. (cepal.org/publicaciones/SecretariaEjecutiva/0/LCG2180PE/lcg2180e_Carlson.pdf: 25-08-2002) , 2002.
- CASALET**, Mónica. *Descentralización y desarrollo económico local: Una visión general del caso mexicano*, Santiago de Chile, CEPAL y GTZ, LC/R, 2000.
- _____. "Descentralización y Desarrollo Económico Local en México", en *Comercio Exterior*, México, vol. 49, núm.12, diciembre, 1999, pp. 1097-1112.
- CEPAL**. *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*, Santiago de Chile, CEPAL/UNESCO, 1992.
- CINTERFOR**. *Formación, trabajo y conocimiento*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1999.
- DÁVILA**, Alejandro. "Los agrupamientos industriales en México", México, mimeo (presentación en power point), 2002.
- LORA**, Eduardo. *Técnicas de medición económica. Metodologías y aplicaciones en Colombia*, Bogotá, D. C., Tercer Mundo Editores, 2a. ed., 1991.
- MEJÍA**, Fernando. "La autonomía local y sus determinantes en América Latina: Comparación de los procesos de descentralización hacia el municipio en Colombia y México", México, FLACSO Sede México, Tesis de Maestría, 2002.
- MILOS**, Pedro. *Lo público y lo privado en la formación para el trabajo*, Santiago de Chile, CIDE, 1999.
- MORLEY**, Samuel. *The Income Distribution Problem In Latin American and Caribbean*, Santiago de Chile, ECLAC, 2001 (eclac.cl/publicaciones/DesarrolloEconomico/7/LCG2127P/lcg2127i.pdf: 22-28-2002).

OCAMPO, Luis Fernando. "Globalización y desestructuración territorial", en *Globalización y reestructuración territorial*, México, Universidad Autónoma Metropolitana (Xochimilco)/Red de Investigación Urbana, 1999, pp. 139-150.

PORTER, Michael E. *La Ventaja Competitiva de las Naciones*, Buenos Aires, Vergara, 1991.

SAMUELSON, Paul A. *Economics. An introductory analysis*, Nueva York, McGraw-Hill, 5a. ed., 1961.

SEN, Amartya. *Desarrollo y Libertad*, Bogotá, D. C., Planeta, 2000.

STIGLITZ, Joseph E. *Knowledge for Development. Economic Science, Economic Policy, and Economic Advise*, Washington, D. C., World Bank, 1998.

TAMAYO, Rafael. "Los nexos teóricos de la política de desarrollo industrial regional en México: desconcentración, laissez-faire y crecimiento económico local", en *Gestión y Política Pública*, vol. XI, núm.1, I semestre, 2002, pp. 115-156.