

TRANSFORMACIONES EN EL TRABAJO Y COMPETENCIAS LABORALES

RUTH QUEVEDO/MARCELA AGUDELO*

*Economistas Universidad Nacional de Colombia

Presentación

El presente documento realiza un análisis acerca de las implicaciones que sobre el mundo del trabajo han tenido las transformaciones en las relaciones económicas del modelo neoliberal o de mercado. En este marco se examinan las propuestas de desarrollo endógeno y en particular la de capital humano, que tiene profundas implicaciones si se las analiza en relación con la incapacidad estructural del aparato productivo de apalancar procesos de desarrollo sobre la base de la expansión de la relación salarial formal, en cuyo escenario se apuesta a propuestas como el empresarismo y el emprendimiento.

Los sistemas de gestión del capital humano surgen como una renovada aplicación de categorías planteadas desde el enfoque pedagógico, que no son ajenas a intereses definidos, y que conforman un sistema de competencia entre trabajadores sobre la base de que sus propias decisiones individuales generan los premios y recompensas en relación a los asuntos que en el modelo anterior a los 90 debían ser mediados por el Estado; el acceso al trabajo y las condiciones en el mismo, el acceso a los sistemas de proyección social, la educación entre otros.

Las competencias laborales, como diseño para la gestión del conocimiento ‘útil’ a los propósitos de la división internacional del trabajo para Colombia, son además la forma como se le da coherencia a la propuesta del trabajo fundado en el emprendimiento y la empleabilidad, esto es, a la gestión de los requerimientos individuales para generar autoempleo y competir por empleo, que son los mínimos a que se exige el Estado.

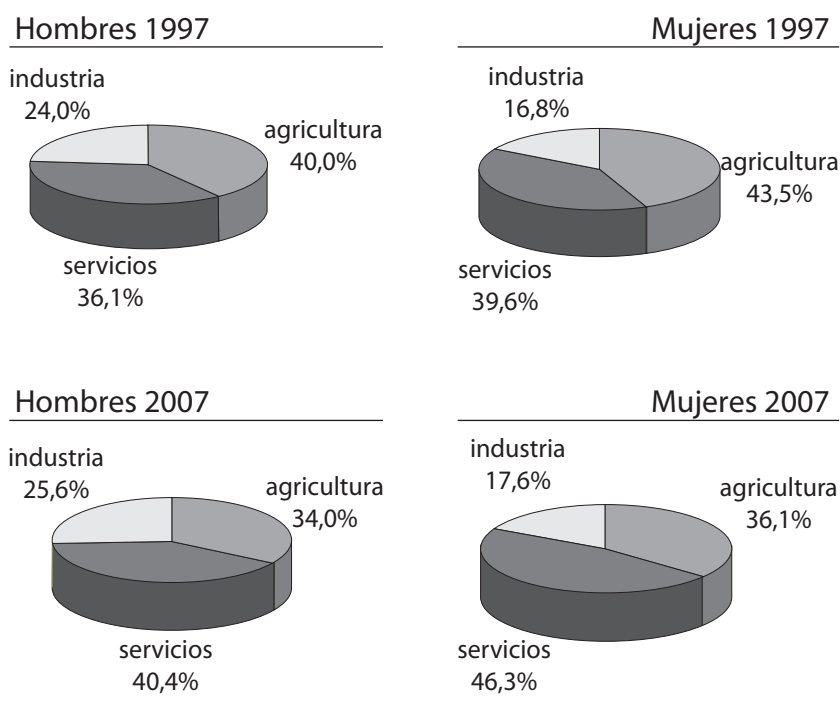
Cambios en el mundo del trabajo

Los cambios sociales y técnicos que caracterizan las recientes décadas han repercutido en el mundo del trabajo, el cual ahora se encuentra caracterizado por una mayor flexibilización, la precarización del contrato laboral y la eliminación de puestos de trabajo. En general se presenta una “[...] desproletarización del trabajo manual, industrial y fabril: heterogeneización, subproletarización y precarización del trabajo, disminución del proletariado industrial tradicional y aumento de la clase-que-vive-del-trabajo” (Antunes, 2000a p. 86). Ello genera un cambio importante en la composición de la fuerza laboral; por ejemplo, es evidente el marcado

aumento de participación laboral en el sector terciario de la economía. Para los años 1997 y 2007 se presentaron las siguientes proporciones, discriminadas por género:

Gráfica 1.

Proporción del empleo total mundial por sector



Datos tomados de OIT (2008). Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. Elaboración propia.

El avance de la flexibilización laboral y contractual en el nivel mundial se ha visto presionado por dos razones fundamentales: primera, por el marcado aumento de la participación femenina y de los jóvenes en el mercado laboral, y, segunda, porque para que el mercado laboral sea capaz de retener a los trabajadores más competentes y con mayores habilidades se debe permitir una mayor flexibilidad laboral, evitando cualquier tipo de restricción al contrato laboral (Lo Vuolo, 2001).

La flexibilización laboral supone la supresión de las relaciones de dependencia y del permanente contacto entre empleados y empleador, por contratos de carácter temporal, de tiempo determinado, de prestación de servicios, de trabajo por resultados y subcontratación,

además de procurar por una mayor desregulación de los horarios, los salarios, y la estabilidad y la seguridad social.

Héctor Palomino (2000), en un estudio sobre las formas de inserción al mercado laboral, considera el contrato y la organización como las variables por combinar para definir el trabajo asalariado y algunas de las nuevas relaciones de trabajo. Al referirse a la relación contractual, la clasifica en dependiente o independiente, y, para la otra variable, en organización subordinada y organización autónoma.

La relación contractual de dependencia “configura la forma típica del trabajo asalariado y establece el carácter laboral del vínculo para el derecho del trabajo” (p. 23), mientras la relación que él define como independiente “se concibe como una relación que se sustrae, en principio, de las regulaciones laborales, lo cual facilita su derivación al ámbito comercial y de las regulaciones mercantiles” (p. 23).

La dimensión organizativa subordinada es la sujeción “a las reglas impuestas por quienes dirigen la organización” (p. 24), la cual es concebida como “la forma típica de inserción de los asalariados en la gran industria [...]” (p. 24). Contrario a esto, la organización autónoma supone “la prescindencia del control o supervisión en el curso de la realización del trabajo, por lo que el trabajador sería evaluado por los resultados concretos alcanzados, más que por el tiempo insumido, las modalidades o los contenidos de las tareas realizadas” (p. 24).

Al combinarse las anteriores dimensiones en cuatro campos característicos de las relaciones de trabajo, Palomino (2000) obtiene:

1. En un primer momento, resalta el campo que combina la dependencia contractual y el campo de organización subordinada como características que definen el trabajo asalariado típico. En este campo se pueden incluir las formas de trabajo características del modelo fordista-taylorista, en el cual los trabajadores se encuentran anclados a la fábrica bajo una organización centralizada y bajo cierta jerarquía en la que un gran número de funcionarios y trabajadores cumplen tareas divididas. En cuanto a la dependencia contractual se reconoce una relación laboral con regulación que se orienta a garantizar la protección al trabajador.

2. La subcontratación se conoce como la incorporación del trabajador a una empresa por intermedio de otra entidad. Esta es una nueva forma de trabajo que se ha extendido rápidamente en los últimos años y que Palomino (2000) definió como la combinación entre indepen-

dencia contractual y subordinación organizativa. Con frecuencia, los trabajadores subcontratados tienen salarios más reducidos y menor estabilidad laboral que los trabajadores contratados directamente por la empresa en la que se realiza el trabajo. En este tipo de contrato laboral, “no suele quedar claro quién es responsable de asegurarse de que los trabajadores reciben las prestaciones y los derechos que les corresponden” (OIT, 2006, p. 26).

3. La prestación de servicios surge de la combinación de independencia contractual y autonomía organizativa. Esta noción es más una relación comercial que laboral, en el sentido de que la empresa es el cliente para el cual el trabajador pone a la venta sus servicios, lo cual tiene implicaciones políticas, puesto que las relaciones sociales son cada vez más mercantilizadas y sobre todo los trabajadores deben cubrir ellos mismos sus prestaciones sociales porque son calificados como trabajadores autónomos.

4. Al combinar la dependencia contractual y la autonomía organizativa, resulta lo que Palomino (2000) denomina como antiguas y nuevas formas de gestión en la organización del trabajo, en cuyo campo se hace referencia a los trabajos deslocalizados que se encuentran por fuera de la supervisión y el control directo del empleador; este tipo de trabajo generalmente es revisado más por sus resultados que por su ejecución.

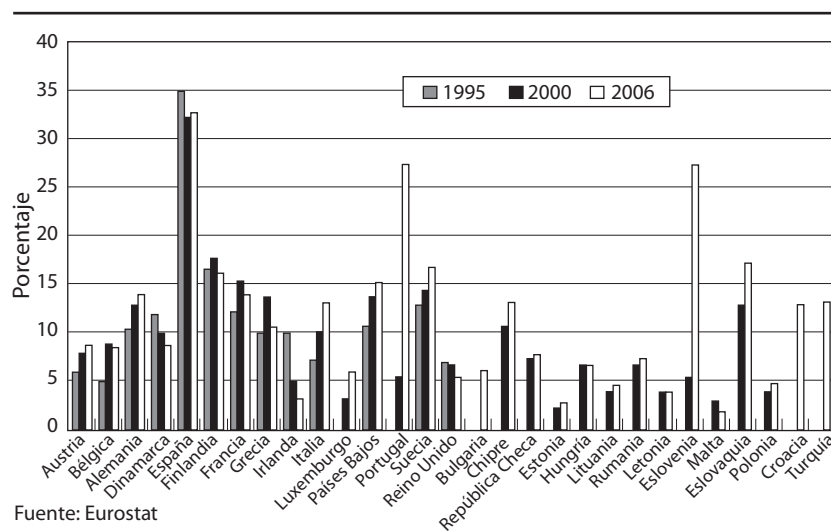
La sustitución del contrato laboral por uno de carácter comercial defiende la idea de que las relaciones laborales deben ser entendidas a partir de la supresión de las diferencias entre trabajador y empleador, es decir, se basa en un contrato entre iguales, por lo que la regulación ya no protege al más débil, que en este caso es el trabajador (Palomino, 2000).

En el informe de la OIT (2009), titulado *Logros concretos relativos al trabajo decente en Europa y Asia Central*, se ilustran algunas de las tendencias en el mundo laboral y se demuestra cómo las nuevas formas de empleo han ido aumentando en los últimos años. Según este informe, durante el período comprendido entre 1995 y 2006, la proporción de trabajadores temporales en Europa tuvo una expansión significativa; por ejemplo, para los países de la UE-15¹, el aumento fue aproximadamente del 25 por ciento.

1 Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y Suecia.

La proporción de trabajadores temporales en el nivel mundial va en aumento. Para el caso europeo, durante el mismo período 1995-2006 el crecimiento fue de 25 por ciento (OIT, 2009).

Gráfica 2.
Proporción de trabajadores temporales respecto al total de asalariados



Tomado del informe de la OIT 2009. Logros concretos relativos al trabajo decente en Europa y Asia Central.

En general, estas características ofrecen a los trabajadores menos garantías laborales, en aspectos como “salarios más reducidos, menos seguridad en sus puestos de trabajo, menos acceso a la formación y los servicios que prestan las empresas, como los servicios de guardería, peor cobertura en los regímenes de seguridad social, menos posibilidades de lograr promociones en el empleo y más dificultades para acceder a los préstamos hipotecarios que ofrecen las instituciones financieras” (OIT, 2009, p. 26).

El aumento de la competencia entre trabajadores, la introducción de nuevas tecnologías, la coacción posibilitada por la desocupación, hacen muchas veces que los empresarios logren extender y aumentar los ritmos de trabajo, con frecuencia sin pagar horas extras.

Una grave consecuencia de las transformaciones laborales es la baja expresividad política que se les permite a los trabajadores, evidenciada en la escasa capacidad de negociación que tienen los sindicatos y la falta de planes reivindicativos de largo plazo: “La suma de trabas y

problemas laborales, desocupación, trabajo a tiempo parcial, precariedad, flexibilidad, implicación forzada, complica el reconocerse como parte de un colectivo de trabajo, y por ende dificulta la organización y la lucha, en tanto que los empresarios presionan para individualizar la relación capital/trabajo. Esta situación conduce a una suerte de atomización y privatización del conflicto” (Martínez, 2000).

Por otro lado, las transformaciones del sistema económico y del mundo del trabajo implican modificaciones al sistema educativo, en el sentido de que cada vez más se crea la necesidad de articular el sistema productivo con la educación, para que ésta forme trabajadores capaces de adaptarse a los cambios del sistema capitalista y sea la encargada de ser uno de los pilares de la acumulación de capital humano.

Noción de capital humano

La nueva economía mundial gira en torno a la productividad, la innovación y la competitividad, que de la mano de las tecnologías de la información y la comunicación constituyen factores claves que dinamizan la eficiencia de los resultados, dejando de lado factores de producción como la tierra y el trabajo. La sustitución de las capacidades físicas y mentales de los trabajadores por tecnologías ha ido forjando el imaginario mundial que afirma que la fuerza de trabajo, tal como es concebida desde un principio, se tergiversa y la idea de capital humano y el conocimiento como generadores de las máximas ganancias toma vuelo en la literatura económica.

Uno de los primeros autores² en referirse al capital humano fue Theodore Schultz, en 1962, quien aborda la discusión acerca de la importancia que tiene la inversión en educación en el empleo y en otras variables económicas, como el salario cuya relación resulta ser positiva: a mayor educación, mayor salario.

Más adelante, pretendiendo llenar un hueco en la teoría económica, Gary Becker hizo un análisis formal para dar explicar una gama de fenómenos que se venían presentando:

“(1) Earnings typically increase will age at a decreasing rate. Both the rate of increase and the rate of retardation tend to be inversely related to the level of skill. (2) Unemployment rates tend to be

2 En el sentido neoclásico de la teoría, puesto que, en el pasado, autores como Adam Smith desarrollaron algunas nociones sobre la importancia de los trabajadores productivos.

inversely related to the level of skill. (3) Firms in underdeveloped countries appear to be more ‘paternalistic’ toward employees than those in developed countries. (4) Younger persons change jobs more frequently and receive more schooling and on the job training than older persons do. (5) The distribution of earnings is positively skewed, especially among professional and other kinds of training than others. (6) Able persons receive more education and other kinds of training than others. (7) The division of labor is limited by the extent of the market. (8) The typical investor in human capital is more impetuous and thus more likely to err than is the typical investor in tangible capital (p. 16)”.

Gary Becker, en 1964, analizó cómo la experiencia del trabajo también permite adquirir y acumular capital humano, y reconoce cinco formas de invertir y acumular capital humano: salud, migración, formación para el trabajo, educación, y búsqueda de información sobre precios y rentas (Köhler, 2007). Poco a poco, el capital humano empezó a tener una relación cada vez más directa con las capacidades productivas de los individuos.

La Nueva Teoría de Crecimiento Económico involucra el capital humano y el conocimiento como fuertes determinantes del crecimiento económico. Esta teoría define capital humano como el conjunto de habilidades, destrezas y capacidades físicas, adquiridas por formación, experiencia, acceso a salud y alimentación de los trabajadores (Yáñez, Meier, 2001). El eje central de esta teoría se desarrolla en que los agentes en busca de mejorar la productividad deciden invertir en educación, lo que permite mejorar la productividad, que en el largo plazo se transforma en incrementos de salarios (Factores redistribuidos por productividad marginal).

Así, los individuos están incentivados a invertir en sus procesos de formación, en el sentido en que, en el momento de postularse a un puesto de trabajo vacante, la aceptación al cargo está ligada a las capacidades y las actitudes físicas y mentales que el individuo adquiere. Por tanto, las decisiones individuales se han visto influidas por estas teorías del desarrollo endógeno, pues se supone que el capital humano que cada individuo decide acumular es concluido por medio de un estudio de carácter racional, donde los costos y los beneficios de esta acumulación son tenidos en cuenta.

Dentro de la teoría del capital humano se encuentran dos posibles formaciones: por una parte, la formación general, que es adquirida con la educación, y, por la otra, la formación específica, en la cual el

trabajador adquiere su conocimiento y sus destrezas dentro de la empresa (Gleizes, 2000).

Del mismo modo, se ha acrecentado la necesidad de que los individuos se adapten constantemente a los cambios de empleo y tengan capacidad para trasladarse y asimilarse prontamente en sus nuevos cargos, es decir, para que sean más flexibles en su contratación y su fuerza de trabajo, lo que perjudica el mundo laboral, y la representatividad política y social de la clase trabajadora, en el sentido de que cada vez es más necesario que los trabajadores tengan ciertas características de comportamiento como habilidades y destrezas físicas y mentales para tomar decisiones acertadas, el trabajo en equipo, la creatividad, entre otras capacidades que les permitan mantener una mayor productividad en el mercado laboral, como son la polivalencia, la flexibilidad, bases educativas sólidas y capacidad de adquirir conocimientos de manera constante, exacerbando la competencia individual por un puesto de trabajo.

Críticas a la teoría del capital humano

Las teorías del capital humano han tomado como base el supuesto de que los individuos adquieren o deciden acumular conocimiento a partir de una relación costo-beneficio, lo que supone a un individuo racional que maximiza beneficios futuros a costa de un esfuerzo presente, negando el proceso colectivo que puede llevar al individuo a tomar determinadas decisiones. Asimismo, se niega la construcción social y la formación que tiene el hombre, relacionada con su existencia y su entorno. El análisis de las teorías por competencia no tienen en cuenta las clases sociales: “La calificación profesional no es resultado de un proceso de aprendizaje colectivo sino del esfuerzo individual en el puesto de empleo específico”, por lo cual se reemplaza “así la identidad obrera por la identidad con la empresa y el consumo” (Lo Vuolo, 2001, p. 127).

La noción de capital humano también plantea que, de cierta manera, el conocimiento sea algo fútil y pasajero, en cuyo sentido, si los trabajadores no logran adaptarse a las condiciones impuestas por los empresarios, son desechados por lo que Renán Vega (2008) denomina *selección natural*. Se trata, entonces, de un concepto de trabajador ‘desechable’ que ha de capacitar constantemente en un oficio para ingresar en un puesto laboral donde emplee todo su conocimiento, pero, después de cierto tiempo de trabajo, su conocimiento se torna obsoleto y deja de ser útil para la empresa, por lo cual el trabajador es

retirado. El individuo debe capacitarse nuevamente en los nuevos oficios creados por el sistema productivo y hacerse más competitivo para estar presente en el mercado laboral, y es así como el conocimiento está en continuo cambio.

De este concepto se desprende otra de las fuertes críticas a la teoría del capital humano según Oroval (1998), más allá de ser un discurso ideológico que permite de cierto modo que los trabajadores se adapten a la situación de desempleo estructural que generan los cambios en las relaciones sociales de producción. El discurso de capital humano exagera la competencia entre individuos porque ya no se trata de trabajadores sino de individuos que tienen capital (humano, físico, financiero) y compiten en el mercado de trabajo. Por otro lado, desde la crítica de corrientes de pensamiento fundamentadas en el marxismo, las teorías de desarrollo endógeno cosifican a quienes se les da connotación de capital, en virtud de que este término implica propiedad y control de los medios de producción. El trabajador es un capitalista que, por tener capital humano, se dirige al mercado laboral y allí se autoexplota para que su capital le genere ganancia. Los trabajadores acumulan capital humano, y los empresarios capital financiero y físico, por lo que ahora todos son capitalistas, y las nuevas relaciones laborales y sociales se basan en un supuesto ficticio de igualdad. El trabajo se absorbe como capital y el salario corresponde a la productividad del empleado y no a su costo social de producción (De Almeida y Pereira).

En realidad, la noción de capital humano no es el único concepto que busca exagerar la competencia entre los individuos. Los conceptos de *emprenderismo* y *empleabilidad*, que en el marco del discurso dominante tienen como base las *competencias laborales*, surgen también como propuesta de cohesión social ofrecida por el sistema económico a los trabajadores, propuesta que oculta la incapacidad de éste para ofrecer trabajo digno y bien remunerado, permitiendo que el Estado permanezca al margen de esta situación, ubicando a los individuos como principales culpables de sus respectivas condiciones laborales. En este sentido, los trabajadores asumen el riesgo, por lo cual se espera que éstos sean capaces de adaptarse a las nuevas demandas de mano de obra.

Las capacidades y destrezas de los trabajadores constituyen ventajas competitivas de las empresas, por lo que se hace necesario que los individuos se adapten constantemente a los cambios tecnológicos y también a “los sistemas complejos de producción, siendo capaces de trabajar en equipo y con una sed insaciable de seguir aprendiendo” (Vega, 2008). Dada la inestabilidad laboral y los nuevos contratos laborales temporales

y flexibilizados, los empresarios seleccionan a los individuos más productivos y con ciertas características que los hacen más competentes. Bajo este sentido, aparece la noción de competencias laborales.

Sobre competencias laborales, empleabilidad y emprendimiento

Las competencias laborales son definidas por Corpoeducación (2003) como “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio”. De esta manera, el trabajador que exige el mercado laboral en la actualidad debe estar preparado con bases técnicas, así como tener características y habilidades que le permitan ser más competitivo, productivo y polivalente en su desempeño: creatividad, buena comunicación, habilidad para resolver problemas, y capacidad de trabajo en grupo y toma de decisiones (Penna Dias, 2007).

Para la literatura managerial, el concepto de competencia adquiere sentido cuando se comprende que el capital más importante para las empresas es el humano; por constituir éste una ventaja competitiva de las organizaciones, las personas calificadas constituyen un peso fundamental en la producción. De tal argumento se desglosan algunos discursos que pretenden facilitar y aprovechar el desempeño del recurso humano, creando políticas que permitan mayor movilidad y flexibilidad del trabajador, lo que permite utilizar su capital hasta que se agota (cuando la persona no tiene capacidades que le permiten mejorar la productividad). Así, los trabajadores ven la necesidad de mantenerse en constante aprendizaje y adquisición de competencias, de modo que no sean desechados por el proceso de selección natural del mercado laboral.

De manera general, la *empleabilidad* se conoce como conjunto de capacidades y destrezas de los individuos para mantenerse en un empleo o conseguir una plaza vacante. Por tanto, se fomentan los incentivos en los individuos hacia una formación general y por adquirir conocimientos que permitan que se les califique como empleados polivalentes, y así ser capaces de actuar en diferentes ramas y ocupaciones en alguna actividad productiva.

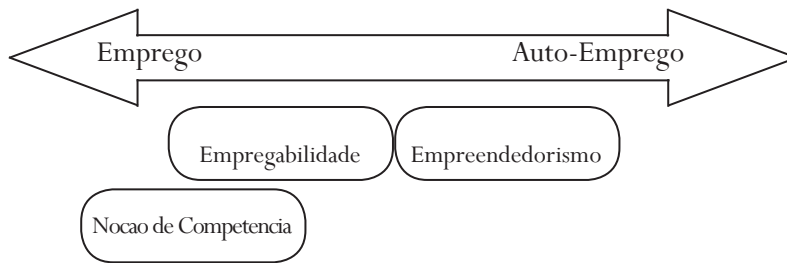
La empleabilidad es un concepto que busca reducir la participación del capital y el Estado en la aplicación de medidas que garanticen un mínimo de condiciones de supervivencia de la población, cuando las personas son sus propias responsables en la creación de estrategias para ser insertadas en el mercado de trabajo. La falta de empleo o las situaciones de desempleo se originan en la falta de preparación de las personas y sus inadecuados conocimientos según los intereses de la producción (Penna Dias, 2007), justificando que el desempleo es causado por falta de cualificación y experiencia, y no por un déficit en puestos de trabajo; en este sentido, los más pobres tienden a ver reducidas sus posibilidades de inserción laboral, reproduciéndose un círculo vicioso entre pocos recursos para educarse y poca educación para emplearse.

El concepto de *emprendimiento* se deriva del término “empresario”, definido por Shumpeter (1942) como la persona cuya función:

“[...] consiste en reformar o revolucionar el sistema de producción, explotando un invento o de una manera más general una posibilidad técnica no experimentada para producir una mercancía nueva o una mercancía antigua por un método nuevo, para abrir una nueva fuente de provisión de materias primas o una nueva salida para los productos, para reorganizar una industria, etcétera [...] Esta función no consiste, esencialmente, en realizar algo ni en crear de otro modo las condiciones que la empresa explota. Consiste en lograr realizaciones”. (p. 181).

Recientemente, el *emprendimiento* hace mención al conjunto de capacidades y habilidades necesarias que poseen los individuos para crear su propio trabajo. Dentro de las capacidades y habilidades de un emprendedor, se pueden distinguir la capacidad de percibir y aprovechar las oportunidades que brinda el mercado laboral, el reconocimiento de las debilidades de la competencia, el liderazgo, la capacidad del trabajo en grupo, y la habilidad para encontrar nuevas respuestas a las necesidades que presenta la demanda, entre otras, habilidades y destrezas que le permitan al individuo mantener y crear su propio puesto de trabajo y su propia remuneración, al mismo tiempo que genera empleo para otras personas.

Graziany Penna Dias (2007) relaciona las nociones de empleabilidad, emprendimiento y competencias, definidas anteriormente, en el siguiente diagrama:



En el esquema, el autor ilustra cómo los conceptos de empleabilidad y emprendimiento están sustentados en la noción de competencia. Para la empleabilidad, las competencias son base y sustento, en el sentido de que éstos son necesarios para satisfacer la demanda del mercado laboral, siendo los individuos capaces de mantener un empleo u ocupar un cargo disponible. Para el emprendimiento, las competencias brindan las habilidades necesarias para que las personas sean capaces de crear su propio empleo y tengan su propia remuneración.

El emprendimiento y la empleabilidad son el discurso ideológico que les permite a los trabajadores adaptarse a la situación de desempleo estructural que generan los cambios económicos descritos arriba. Tales postulados hacen parte de un discurso coherente que privilegia la competencia entre trabajadores, bajo el supuesto de que el mejoramiento en la productividad y el desarrollo económico pueden producirse mediante un proceso de formación para toda la vida. El sustento de esta propuesta se puede encontrar en la teoría del desarrollo endógeno.

Las teorías dominantes expresan la necesidad de que los individuos se incorporen y se vinculen estrechamente con sus labores productivas, bajo las amenazas de despido impuestas por las condiciones de competencia. En tal sentido, “se trata del sometimiento del trabajo al mercado, más que a la organización gestionada por el capital” (Palomino, 2000, p. 36).

Teorías y modelos de desarrollo: una mirada histórica

Al finalizar la segunda guerra mundial, ante el desajuste estructural y con el fin de estabilizar la economía mundial, los países con economías más influyentes pusieron en marcha planes de desarrollo que incorporaron las ideas keynesianas, que exaltaban la intervención estatal como mecanismo regulador de los problemas de desempleo y

precariedad laboral, a través de acciones públicas que garantizaban a los ciudadanos un mínimo de servicios que les otorgaran algún bienestar.

En la mayoría de países céntricos, las ideas keynesianas se apoyaban en un modelo de producción fordista-taylorista en que la gran industria se basaba en la organización centralizada, la parcialización y la jerarquización de los oficios, y los trabajadores operaban bajo la producción en cadena de bienes estandarizados, reconociéndose una dependencia contractual que se orientaba a proteger al trabajador (Ichiyo, 2000).

Estas ideas también fueron acogidas por los países periféricos, que, para el caso de América Latina, adoptaron las políticas de la Cepal, cuyas doctrinas se enfocaban hacia una fuerte acción estatal para permitir la industrialización de las economías emergentes, por medio de una protección comercial, mayores aranceles y políticas públicas muy enfocadas a incentivar la inversión en la pequeña y la mediana industria.

Este modelo era apoyado por las teorías de los economistas Roy Harrod y Evsey Domar, quienes a fines de los 40 desarrollaron un modelo que determina como tasa de crecimiento la oferta de trabajo. Este modelo de corte keynesiano se desarrolló en torno a una función de producción de proporciones fijas que depende de la combinación de capital y trabajo efectivo, en que el uso del capital no produce la depreciación de éste y la eficacia del trabajo suele caracterizarse por mejoras tecnológicas en la producción, por lo cual depende de las dotaciones de factores productivos, y, siendo el trabajo de crecimiento constante, la producción estriba en la cantidad de mano de obra (Fernández, 2006).

En este modelo, el equilibrio (incluyendo el mercado del factor trabajo) se determina por la igualdad entre *tasa de crecimiento natural* (tasa de crecimiento de la población y tasa de crecimiento tecnológico), *tasa de crecimiento garantizada* (tasa de crecimiento de la renta, que dejará satisfechas las inversiones empresariales) y *tasa de crecimiento efectiva*. Sin embargo, el equilibrio depende en gran medida de factores externos, independientes de la evolución del modelo (crecimiento de la población y desarrollo tecnológico), por lo que la existencia del equilibrio no se puede garantizar dentro del mismo modelo. Además, la existencia de desviaciones en el modelo no tienden a autocorregirse; al contrario, las desviaciones, con el correr del tiempo, tienden a hacerse mayores, razón por la cual la estabilidad del modelo no queda comprobada (Fernández, 2006), justificándose la intervención estatal para situar la economía en la senda de un crecimiento sostenido.

Pero a fines de los 50, la corriente neoclásica llega a influir sobre los determinantes del crecimiento, marcando el comienzo de la teoría

moderna del desarrollo económico. Como aporte muy influyente de esta época, surge el modelo de Robert Solow, basado en condiciones similares al modelo Harrod-Domar, como son: crecimiento exógeno y constante de la población y la fuerza de trabajo, ahorro como fracción fija de la renta, y producción total de la economía dependiente del capital y el trabajo.

Para que el equilibrio sea estable en el largo plazo con el pleno empleo, Solow introdujo otros supuestos al modelo, como competencia perfecta y rendimientos constantes a escala que presenta la función de producción, reconociendo rendimientos decrecientes a cada factor si se mantiene constante el otro factor. La economía llega a su estabilidad cuando la inversión por unidad de capital es igual a la tasa de crecimiento de la población; o, en palabras de Solow (1976), “por condiciones de compatibilidad de Harrod-Domar: la estabilidad es posible cuando la tasa de ahorro es igual a la razón entre la inversión y el producto”. La variable exógena es el crecimiento de la población, por lo que esta es la tasa natural de crecimiento de la economía.

Para explicar las tasas de crecimiento positivas que se presentaban en los países industrializados, Solow introdujo en el modelo el progreso tecnológico, considerado como motor y amplificador del trabajo (aumenta la eficiencia de un año-hombre de trabajo), evitando los efectos que pudieran tener en la producción si se llegaran a presentar rendimientos decrecientes. Este progreso tecnológico es bien público, exógeno a la producción, puesto que, por las condiciones planteadas en el mismo, los costos de capital y trabajo utilizan todo el producto, por lo cual no quedan recursos para invertir en innovación y desarrollo tecnológico (Pritchett, 2006).

Este modelo fue abandonado por los teóricos porque suponía un desarrollo constante de capital mediante inversión exógena, además del aumento de la población. El capital, al poseer rendimientos decrecientes y ser el tamaño de la población una limitante natural, tendía a quedarse en un punto fijo; por tanto, existía una convergencia entre países homogéneos; en esta teoría de crecimiento exógeno no se determinó cuáles son las verdaderas causas del crecimiento económico de largo plazo.

Estos discursos y teorías dominantes entran en crisis en los 70, cuando la evolución presentada por el sistema económico tiene un declive, surgiendo de nuevo un desorden monetario mundial, causado en gran medida por el déficit en la balanza de pagos de Estados Unidos debido a los gastos de la guerra de Vietnam; del mismo modo, la desaceleración de las tasas de crecimiento, el aumento de la inflación mundial, la crisis petrolera y la de la deuda de los países de Latinoamérica profundizaron el caos económico, político y social, causa de que se abandonaran las ideas keynesianas.

Las décadas siguientes del siglo XX son “la historia del dismantelamiento de la dimensión social del Estado y de la configuración de un nuevo paradigma económico que sustenta la flexibilización de las relaciones sociales de producción” (Sotelo, 2003, p. 42).

Asimismo, vale la pena recalcar el gran impulso que tuvo la tecnología a fines de los 70 con el desarrollo de un conjunto de técnicas aplicadas a la información y la comunicación que condujeron a la tecnificación de la industria, por lo cual el empleo de mano de obra se redujo, generando nuevas formas de contratación laboral.

La década de los 80 marca el comienzo de una transformación en el capitalismo, y con el surgimiento del neoliberalismo se modifican las relaciones capital-trabajo, apoyándose en: mayor liberalización del comercio mundial; reducción de obstáculos comerciales, financieros y costes de transporte; menor regulación estatal, reducción del gasto público, aumento en la movilidad de capital financiero que pone el capital financiero-especulativo como nuevo patrón de acumulación, desestimando la capacidad del sector real de impulsar la creación de riqueza.

Luego de caer el Muro de Berlín (1989), las políticas capitalistas y en especial las ideas de la escuela de Chicago se expandieron mundialmente, Latinoamérica se guió por las formulaciones del Consenso de Washington y el diseño de planes de desarrollo de las naciones más atrasadas tomó como base la Nueva Teoría de Desarrollo o Teoría del Crecimiento Endógeno (Romer, 1994; Meier 2001), rama de las teorías modernas del desarrollo económico que cree en la heterogeneidad de las tasas de crecimiento de los países. Robert Lucas y Paul Romer reconocieron que el desarrollo dependía del individuo, que por medio de mejoras en el conocimiento, salud, educación y destrezas, formula ideas que permiten combinar los recursos escasos y aumentar la productividad de los factores.

Esta teoría, al contrario de su predecesora (el modelo de desarrollo de Solow), supone que el avance tecnológico está compuesto por varias fuerzas: mejoramiento de la calidad de trabajo y la educación, explotación de las economías de escala y mejoras en la producción. Por esta razón, se introduce en el modelo de equilibrio general el capital físico, el capital humano y el progreso técnico, asumiendo que estos tienen rendimientos crecientes (competencia imperfecta), por lo que se incentiva la acumulación de capital y al fomento de innovación y tecnología (Pritchett, 2006); así, el progreso técnico y la formación de capital humano son endogenizados en la función de producción.

La Nueva Teoría del Crecimiento enfatiza en que la difusión internacional de conocimiento y tecnología les permitirá a todos los países

aprovechar las externalidades que presenta la inversión en capital humano, por lo que la libre movilidad del capital entre países acelerará la convergencia, es decir, las brechas tecnológicas se superarán y los países desarrollados y no desarrollados crecerán a la misma tasa. Lucas (1988) explica las brechas de crecimiento entre países en las diferencias de capital humano, pues, dadas las características de este capital, el individuo puede apropiárselo.

La innovación y el cambio técnico dependen de las capacidades y las destrezas de los individuos, y aumentan la productividad de los factores, generando beneficios que se esparcen a otras empresas; además, una vez obtenidos los nuevos conocimientos, éstos se pueden utilizar sin costos adicionales, ejerciendo influencia sobre el crecimiento en el corto y el largo plazo, dependiendo del peso de las externalidades.

La capacitación se ve como inversión para los trabajadores y los empleadores. El aumento de capital humano otorga recompensas a los trabajadores porque mejora la capacidad de ingreso de los empleados calificados que pueden producir más, lo cual explica el aumento del interés del individuo por escolarizarse, adquirir capacidades e invertir más en su salud.

Bibliografía

- ANTUNES, R. (2000a). *La centralidad del trabajo hoy*. En: Centro de Estudios Avanzados de la Población, papeles de Población número 25 (pp. 83-96). México: Universidad del Estado de México.
- ANTUNES, R. (2000b). *Los nuevos proletarios del mundo en el cambio de siglo*. Ponencia expuesta en el VI Encuentro de Revistas Marxistas.
- BECKER, G. (1975). *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. The University of Chicago Press. Midway reprint. EUA, 1983.
- BONILLA, R. (2007). “Crecimiento, empleo, seguridad social y pobreza”. En: Moreno A. *Bienestar y macroeconomía. Más allá de la retórica*. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas. Centro de Investigaciones para el Desarrollo, 2007.
- CORPOEDUCACIÓN (2003). “Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas” Extraído de http://www.oei.es/etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf.
- DANE (2009). Boletín de Muestra Mensual Manufacturera. Marzo.
- DE ALMEIDA, P. y PEREIRA, S. *Críticas à teoria do capital humano (uma contribuição à análise de políticas públicas em educação)*. Extraído de <http://www.ufmt.br/revista/arquivo/rev15/AlmeidaPereira.html>.
- FERNÁNDEZ, A.; PAREJO, J. y RODRÍGUEZ, L. (2006) *Política Económica*. Mc.Graw-Hill. 4ª ed. Madrid.
- GLEIZES, J. (2000). *El capital humano*. Traducción castellana de *Le capital humain*. Extraído el 6 de julio de 2006 de <http://ladb.unm.edu/aux/econ/ecosoc/1997/april/fordismo.htm>.
- GORTZ, A. *Salir de la sociedad salarial*. Extraído el 2 de junio de 2009 de www.nodo50.org/dado/textosteoria/gorz.rtf.
- PENNA DIAS, GRAZIANY (2007). “Educação e Empreendedorismo. Uma ‘nova’ noção para a (con) formação humana aos interesses do capital. Estudos do Trabalho”, *Revista de RET* Año 1, N° 1, Rede de Estudos do Trabalho, 1-36.
- ICHIYO, M. (2000). “Toyostismo: Lucha de clases e innovación tecnológica en Japón”. En: En relación con “La izquierda en el umbral del siglo XXI”. Crítica del libro para entender los nuevos métodos de producción.

- KÖHLER H. Y ARTÍLES A. (2007) *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. 2ª edición. Delta Publicaciones, España.
- LOVUOLO, R. (2005). “Los dogmas del saber económico convencional”. En: Giraldo César (comp. 20303). *Rescate de lo público. Poder financiero y derechos sociales*. (pp. 126-152). Colombia: Ediciones desde abajo, Academia Colombiana de Ciencias Económicas, Centro de Estudios Escuela para el Desarrollo CESDE.
- LUCAS, R. (1988). *On the mechanics of economic development*. University of Chicago. USA.
- MARTÍNEZ, O. (2000) “El mundo del trabajo en la década del 90” En *Izquierda, instituciones y lucha de clases*, Buenos Aires.
- MEIER, G. (2001). “La vieja generación de economistas del desarrollo y la nueva”. En: Meier, G. y Stiglitz, J. (Editores). *Fronteras de la economía del desarrollo. El futuro en perspectiva* (pp. 1-48). Banco Mundial, coedición con Alfa Omega Colombiana S.A. 2002.
- OIT (2006). “Cambios en el mundo del trabajo 2006”. Extraído de www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.
- OIT (2008). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres 2008*. Extraído de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091227.pdf.
- OIT (2009) Logros concretos relativos al trabajo decente en Europa y Asia. El informe del Director General a la Octava Reunión Regional Europea.
- OROVAL, E. Y FERRA E. (1998). *Economía de la educación*. Ediciones Encuentro.
- PALOMINO, H. (2000). “Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas”. En: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (Editor). *Multiculturalismo y Democracia*. (pp. 13-40), 2004.
- PENNA DIAS, GRAZIANY (2007). Educação e Empreendedorismo. Uma ‘nova’ noção para a (con) formação humana aos interesses do capital. Estudos do trabalho, *Revista de RET* Año 1, N° 1, Rede de Estudos do Trabalho, 1-36.
- PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2006-2010. Estado comunitario: Desarrollo para todos.
- PRICHETT, L. (2006). Sigue la búsqueda. Tras investigar el crecimiento durante décadas, ¿qué pueden aportar los teóricos a la política económica?
- ROMER, P. (1994). “The origins of endogenous growth”. *The Journal of economic perspectives*, Vol. 8, N° 1, pp. 3-22. American Economic

- Association Stable. Extraído el 6 de octubre de 2008 de <http://www.jstor.org/stable/2138148>.
- SARMIENTO ANZOLA, L. (2007) “La rumba de la economía colombiana. Paradoja entre crecimiento y desempleo”. Miércoles 21 de febrero de 2007. Publicación en línea de Desde Abajo, la otra posición para leer.
- SOLOW, R. (1976). *La teoría del crecimiento: una exposición*. FCE, México.
- SOTELO, A. (2003). *La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*. México: Editorial Itaca Piraña 16.
- SHUMPETER, JOSEPH A. (1996). *Capitalismo socialismo y democracia*, primer tomo. Barcelona: Ediciones Folio (versión original 1942).
- VEGA, RENÁN (2008). *Las “competencias educativas” y el darwinismo pedagógico*.
- YÁÑEZ, CÉSAR. “El capital humano y las políticas sociales en la agenda del desarrollo centrado en las personas”. Documento incluido dentro de la Biblioteca Digital de la Iniciativa Interamericana de Capital Social. Ética y Desarrollo, www.iadb.org/etica.