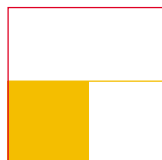


PARTE III



## El factor humano y la competitividad





## Resumen

Los trabajadores llevan con ellos a las empresas sus talentos, sus habilidades y su esfuerzo, así como sus motivaciones, sus percepciones y sus temores. Sin embargo, la mayor parte de la literatura económica se centra en los costos laborales, como si este fuera el único aspecto del trabajo que afecta la competitividad. El precio de la mano de obra no constituye de hecho un factor muy importante para determinar la competitividad de costos, es decir, la capacidad de producir a un costo inferior al de los competidores. Tampoco contribuye en mayor medida a la competitividad cuando ésta se entiende como sinónimo de productividad y crecimiento económico. La competitividad es esencialmente un reflejo de la productividad de la mano de obra, que depende a su vez de toda la gama de factores humanos que influyen en cómo trabajan las personas.

¿Por qué entonces se le da tanto énfasis al costo de la mano de obra? El punto de vista de que la competitividad depende del precio del trabajo se ha visto estimulado por la noción de que América Latina, como región, posee una ventaja comparativa en la producción de bienes y servicios con mano de obra no calificada. En consecuencia, de acuerdo con este punto de vista, la mano de obra barata constituye la principal fuente de riqueza de la región y por lo tanto, para preservar la competitividad, es preciso mantener bajos los salarios y los costos laborales no salariales.

Este punto de vista adolece de varios errores conceptuales. El primero es que América Latina *no* posee una ventaja comparativa en términos de mano de obra no calificada. En efecto, si se compara la abundancia relativa de trabajadores con diferentes niveles de educación en todas las regiones del mundo, encontramos que América Latina se caracteriza por contar con abundantes trabajadores con educación primaria completa y,

por lo tanto, no se puede comparar con otras regiones con una gran abundancia de mano de obra no calificada —es decir, trabajadores sin educación escolar— ni con las regiones que han registrado un significativo progreso en materia de escolaridad —como los “tigres” de Asia Oriental— que cuentan con más trabajadores con educación secundaria o superior. Por lo tanto, la región figura en un lugar aproximadamente intermedio, con una ventaja comparativa en materia de trabajadores de baja calificación, pero ciertamente con niveles de educación que están por encima de los de las regiones más pobres del mundo.

El segundo error conceptual es suponer que la competitividad de costos implica mantener salarios bajos. La capacidad para vender productos a otros países del mundo depende del costo de la mano de obra ajustado en función de la productividad, no del costo mismo de la mano de obra. Ello implica que, en la medida en que los costos de la mano de obra varíen con el nivel de productividad, mejorar la competitividad en función de los costos no es incompatible con mejorar el bienestar de los trabajadores.

Esto no significa que los costos laborales ajustados en función de la productividad no son un determinante importante de los precios de los bienes y servicios que produce la región. Aumentos de esos costos por encima de la productividad, debidos por ejemplo, a cambios estatutarios del salario mínimo, o a la introducción de prestaciones obligatorias no valoradas por los trabajadores, se traducirán en mayores costos, más desempleo y menores exportaciones. En este sentido, hallamos ciertos motivos de preocupación. En algunos países los salarios mínimos incrementan los salarios por encima de la productividad. También hay datos que muestran que las prestaciones obligatorias por concepto de seguridad

social y estabilidad en el empleo no son valoradas por los trabajadores a su costo y, en consecuencia, pueden ser fuente de desempleo y baja competitividad.

Pero el principal obstáculo a la competitividad en América Latina es la baja productividad de la fuerza laboral. En un estudio de 47 países entre los que figuran la mayor parte de los países industrializados, seis países latinoamericanos y una muestra de países de Asia y Africa,<sup>1</sup> Argentina ocupa el 29º lugar en productividad por trabajador, México el 34º lugar, Chile el 36º, Brasil el 38º, Colombia el 40º y Venezuela el 42º. Las razones que explican estas posiciones de baja productividad son, entre otras, el lento progreso educativo, el fracaso de los sistemas de capacitación, las malas relaciones laborales y la falta de mecanismos de compensación para los trabajadores que salen perjudicados de los procesos de innovación.

El crecimiento de la productividad se puede promover desde la esfera política de distintas maneras. La primera y más importante es dar prioridad a la educación. Ello puede lograrse a través de una adecuada combinación de políticas, ofreciendo incentivos a las familias pobres que mantienen a sus hijos en la escuela y mejorando la calidad de la educación mediante una asig-

nación del gasto público que incentive un mejor rendimiento de las escuelas. Una mejor educación también promoverá una mayor capacitación laboral, pero ello no será suficiente para elevar el nivel de la fuerza laboral deficientemente educada. Para quienes ya están en el mercado laboral, los cursos nocturnos después del horario de trabajo y el otorgamiento de subsidios a quienes completan ciertos ciclos educativos podrían contribuir a que los trabajadores adultos retornen a la educación. Además, la promoción de programas de certificación de oficios y el otorgamiento de subsidios tributarios a las empresas que capacitan a sus trabajadores puede mejorar la provisión y la calidad de dicha capacitación. Por último, la gestión política también puede contribuir al logro de mejores relaciones laborales facilitando el diálogo entre empresarios y trabajadores, promoviendo la capacitación de directivos y empleados en programas que estimulan la cooperación en las relaciones laborales y, finalmente, creando mecanismos de compensación para los trabajadores que resulten perjudicados por procesos de innovación.

---

<sup>1</sup> Véase International Institute for Management Development (2000).