

Empresa humanizada: trabajo decente y productividad

Enrique Brú Bautista

Este trabajo trata acerca de la estrecha relación que existe entre los conceptos de productividad y trabajo decente. A través del análisis de los procesos y mecanismos de mejora de la productividad y crecimiento económico, tanto de los países como de las empresas, el autor concluye que la productividad y el trabajo decente son dos eslabones de una misma cadena, y que ambos se condicionan mutuamente. Enrique Brú Bautista es Director de la Oficina y del Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT en Costa Rica. Bru@sjp.oit.or.cr

Definiciones

Se comenzará este artículo por definir los conceptos de trabajo decente y productividad. Para la OIT “*el trabajo decente es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad, estabilidad y respeto a la dignidad humana*”. En tanto que productividad es entendida como “*la relación entre el valor de la producción y de los insumos, haciendo el mejor uso de los recursos disponibles por la empresa o país*”. Esta definición de productividad puede aplicarse a una empresa, un sector de actividad económica o a toda la economía; se puede utilizar para valorar o medir el grado en que puede extraerse cierto producto de un insumo.

Consideraciones generales

El impacto de la mundialización, que se manifiesta principalmente a través de la transferencia de tecnología, debe analizarse en términos de la cantidad y la calidad del empleo.

La mundialización y la rápida evolución de los sistemas de producción generan simultáneamente nuevas oportunidades y problemas para el empleo. En todo el mundo, las empresas tienen que adaptarse lo antes posible a nuevas técnicas, a nuevos competidores y a los flujos financieros errabundos, lo cual suele ir en detrimento del empleo, especialmente en las grandes empresas, ya que se reorganiza el trabajo para lograr objetivos de **productividad**, o se introducen sistemas de producción

145

La productividad y el trabajo decente son dos eslabones de una misma cadena. No puede haber aumento de productividad sin un trabajo decente y viceversa

146

de alto coeficiente de capital para satisfacer las normas de calidad que exigen los mercados mundiales.

La rápida elevación de la **productividad**, especialmente en la industria, ha incitado a ciertos observadores a afirmar que el coeficiente de empleo del crecimiento económico ha menguado de manera permanente. Las investigaciones de la OIT no confirman semejante hipótesis, debido en gran parte a un crecimiento más rápido del empleo en otros sectores, sobre todo en el de los servicios. Pero hay una polarización creciente de los mercados de trabajo, al exigirse ahora calificaciones superiores, a la vez que la necesidad de bajar los costos ha traído consigo una proliferación de puestos de trabajo poco remunerados, mal protegidos y, con frecuencia, pasajeros. A consecuencia de todo ello, la reestructuración de la economía ha corrido pareja con el crecimiento de unos sistemas de producción técnicamente muy complejos.

Es claro, entonces, que para que una sociedad pueda elevar el nivel de vida de su población, tendrá que mejorar la productividad para que la economía crezca y lograr así un trabajo decente para todos. Por tanto, la productividad y el trabajo decente son dos eslabones de una misma cadena. No puede haber aumento de productividad sin un trabajo decente y viceversa.

Se deduce de esto que el aumento de la productividad constituye un factor clave para garantizar el crecimiento económico y favorecer el aumento de la competitividad de las empresas, requisitos básicos para mejorar la calidad del empleo.

Por ejemplo, las micro y pequeñas empresas están desempeñando un cometido cada vez más importante en los sistemas de producción en evolución, como parte integrante de una cadena de proveedores, redes locales de productores o modalidades de productividad menor para quienes no consiguen el acceso a un empleo en el sector informal. Aunque las grandes empresas ejercen una fuerte influencia en la creación de empleos, en realidad son las empresas pequeñas las que crean la mayoría de los puestos de trabajo. Puede tratarse de una persona que trabaja por su cuenta en el sector informal o de unidades de producción complejas en las que haya decenas de asalariados. Muchos de esos puestos de trabajo proporcionan ingresos estables y un nuevo ambiente de trabajo, pero también hay un número creciente de puestos de trabajo en condiciones precarias, de poca productividad, peligrosos o carentes de la protección social más elemental. Abundan las mujeres en esas categorías.

Esto implica, por tanto, la aplicación de normas, regulaciones y los Convenios de la OIT que contienen los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los que esti-

pulan las condiciones laborales en el lugar de trabajo, como, por ejemplo, sobre la salud y la seguridad ocupacionales. Es necesario que los gobiernos y las empresas constaten que la aplicación de tales normas no son una carga sino un instrumento o medio que puede incidir favorablemente en la productividad, incorporándolas en las estrategias nacionales de desarrollo y en las estrategias de las empresas.

Asimismo, la reestructuración de las empresas en busca de aumentos en la productividad y la competitividad, cuando se basa principalmente en la reducción de la planilla, lleva, en muchas ocasiones, a tener un efecto contrario al deseado.

En muchos países, el ajuste estructural y las nuevas ventajas competitivas parecen incitar a una reestructuración incesante de las grandes empresas, lo cual suele traer consigo una reducción de su plantilla. Esas reducciones de plantilla vienen afectando a millones de trabajadores y muchos estudios demuestran actualmente que el modo en que se hace esto recorta a menudo el funcionamiento y los logros de la empresa y engendra nuevas reducciones de plantilla, las cuales, a juicio de altos dirigentes de empresa, socavan la confianza y el ánimo de los trabajadores y merman, además, la productividad.

Heterogeneidad en la productividad

En la mayoría de las economías, el sector servicios concentra la mayor parte del crecimiento del empleo. Pero la productividad no crece en la misma proporción, generándose niveles de ingresos más bajos, lo que lleva a determinar la distribución de ingreso por ocupado.

Este fenómeno se ha acentuado en las últimas décadas, tanto en EE.UU. como en América Latina. Por otro lado, se verifica que el valor de producto por ocupado promedio en la industria es superior al de servicios, y también lo es su crecimiento. El lento crecimiento del producto por trabajador en los servicios implica la disminución de la productividad media de la economía y de las brechas intersectoriales de productividad. Esto último conduciría a incrementar el diferencial de salarios y a afectar la distribución de ingreso entre los ocupados.

A grandes rasgos se pueden identificar tres estratos de ocupación, con diferentes niveles de productividad:

- En el “**sector moderno**” se incluye a los ocupados de empresas

La reestructuración de las empresas en busca de aumentos en la productividad y la competitividad, cuando se basa principalmente en la reducción de la planilla, lleva, en muchas ocasiones, a tener un efecto contrario al deseado

Es imprescindible que todos los cambios en las condiciones laborales vayan dirigidos al aumento de la productividad, y que lleven a asegurar un trabajo decente para todos

públicas y privadas de tamaño grande y mediano, con elevado nivel de productividad, alta tecnología, un esquema de relaciones definidas de producción entre capital y trabajo, en el que los asalariados gozan de protección y beneficios sociales y en el que, entre otros, se respeta el salario mínimo. Podemos decir que cuentan con un trabajo decente.

protección y beneficios sociales y en el que, entre otros, se respeta el salario mínimo. Podemos decir que cuentan con un trabajo decente.

- El estrato de **“microempresas”**, corresponde al segmento más organizado del sector informal, con ingresos intermedios para sus ocupados. Su nivel de productividad es bajo, así como sus niveles de tecnología y capital. Las condiciones contractuales distan de ser aceptables, así como la estabilidad y la protección social de los trabajadores. Existen pocas posibilidades de acceder a trabajo decente.
- En el extremo opuesto se localizaría los ocupados en el estrato del **sector informal “residual”**, en el que la empresa se identifica con la persona y, por tanto, no están definidas las relaciones entre trabajo y capital. Este es un estrato de fácil entrada, como resultado

de los bajos requerimientos de capital y tecnología. El nivel de ingreso de los ocupados es independiente de las relaciones de trabajo y se fija en condiciones de competencia; lo que permite obtener ingresos para los trabajadores de menor nivel de productividad, antes que una forma de producción con relaciones laborales establecidas. En este estrato puede afirmarse que no existe trabajo decente.

La pregunta que surge entonces es: ¿cómo hacer coincidir el aumento de la productividad y el trabajo decente? Para lograr el trabajo decente es imperativo que la mayor productividad de los países se traduzca en progreso en materia de inserción ocupacional, nivel de calificación y de remuneración de los trabajadores.

Esto se refleja en la empresa a nivel de las condiciones contractuales que inciden sobre la estabilidad laboral, que se ve expresado en la extensión e intensidad de la jornada de trabajo, en la efectiva protección social, en el acceso a recreación, a condiciones de seguridad e higiene en el lugar de trabajo; todo esto fundamentado en el respeto de las normas y derechos laborales básicos.

Es imprescindible, entonces, que todos los cambios en las condiciones laborales vayan dirigidos al aumento de la productividad, y que lleven a asegurar un trabajo decente para todos.

La visión de la OIT

Las políticas sociales pueden convertirse en un factor productivo al contribuir a que aumente la productividad y mejore el capital social. Por consiguiente, la OIT está sistematizando los datos que demuestren que la calidad del empleo puede resultar rentable por sí sola gracias a los progresos en materia de productividad. De esta forma se dispondrá de una base más sólida y más científica para resolver conflictos o concesiones mutuas aparentes entre la “cantidad” y la “calidad” de los puestos de trabajo.

Hay dos factores que son cruciales en términos de productividad:

1. inversión en conocimientos teóricos y prácticos y “empleabilidad”; y
2. trabajo sin riesgo: seguridad y productividad mediante la seguridad y la salud en el trabajo.

Los gobiernos pueden crear empleos ampliando los servicios sociales. Al invertir en sectores como los de la sanidad, la educación, la nutrición y la formación técnica y profesional, engendran un empleo social. De un modo más inmediato, crean puestos de trabajo para el personal docente o sanitario del país. Pero están también los frutos de un empleo a más largo plazo: una población más sana, más instruida y mejor calificada, es el medio más

seguro para elevar la **productividad** y el nivel de vida de las personas.

En este sentido es innegable la necesidad de fortalecer a las organizaciones de empleadores y a los sindicatos para que estén facultados para contribuir a la formulación de políticas conducentes a la elevación de la competitividad y la productividad.

Algunas consideraciones finales

- La productividad del trabajo en América Latina es baja en el contexto internacional. Además, presenta divergencias significativas y crecientes entre sectores a nivel nacional.
- A nivel internacional, los estudios disponibles conforman que la productividad promedio de América Latina es cercana a un tercio de la prevaleciente en los EE.UU. Por ejemplo, en Brasil y México producir un automóvil requiere entre 40 y 48 horas de trabajo, en tanto la misma unidad se produce en EE.UU. con 25 horas de trabajo y en Japón con 17 horas.
- En la economía interna, el sector de la micro empresa que concentra el 25% del empleo no agrícola, tiene una productividad por trabajador que se estima alcanza a solo un poco más del 15% del nivel registrado en el sector moderno de la economía.

- Por lo tanto, no solo es necesario aumentar la productividad global, sino también reducir los diferenciales entre sectores de la economía interna de los países.
 - La calidad de la inversión está en estrecha relación con el aumento de la productividad. Para evitar la concentración de la riqueza, es necesario aplicar simultáneamente políticas laborales y sociales.
 - Es necesario crear incentivos para invertir más en capacitación y recalificación de los trabajadores. Dirigir esfuerzos hacia la flexibilidad interna de las empresas. ♦
-

150

Colombia: Políticas innovadoras para la formación: el Programa Nacional de Formación Continua del SENA

Mediante el Programa de Formación Continua, el SENA, a través de convenios especiales de cooperación, asesora y apoya las acciones de formación y capacitación técnica no formal que realizan las empresas y los trabajadores o sus organizaciones representativas (gremios, federaciones, confederaciones, asociaciones o sindicatos) de manera directa o a través de organizaciones especializadas, para actualizar o perfeccionar al personal ocupado, en la grande, pequeña o mediana empresa.

Como mecanismo de actualización y recalificación tecnológica, es una estrategia fundamental para la promoción y consolidación de los procesos de modernización, la adopción de la innovación y la investigación aplicada como factores de competitividad y productividad de las empresas, y para la articulación del SENA con otras entidades y mecanismos del sistema de formación profesional. Este programa es también un instrumento eficaz para garantizar una respuesta pertinente, oportuna y de calidad a las necesidades de capacitación y actualización de los recursos humanos de las empresas.

Las acciones que el SENA apoya a través del Programa se convierten en factor clave para la estabilidad en el empleo, la integración y la cohesión social, y en instrumento para dinamizar la adaptación permanente de los trabajadores al surgimiento de nuevas profesiones técnicas, al cambio y transformación de las existentes y al desarrollo de las nuevas competencias laborales que exigen los puestos de trabajo. En la actualidad es uno de los elementos determinantes para la realización y promoción personal y social de los trabajadores ocupados.

La población objetivo del Programa está conformada por:

- Personal ocupado en las empresas, de tiempo completo o parcial, de cualquiera de los niveles ocupacionales: directivos, mandos medios y operarios que requieran actualización y formación especializada para el cumplimiento de sus labores en la empresa o el incremento de la productividad del desempeño en su trabajo.
- El grupo empresarial objetivo del programa corresponde a las empresas aportantes al SENA, pertenecientes a cualquier sector económico, que se desempeñan en áreas estratégicas para el desarrollo del país en el contexto de la globalización de la economía.

Las propuestas y solicitudes de Programas de Formación Continua presentadas por los empresarios, los trabajadores o sus organizaciones representativas, son concebidos en el marco de los planes estratégicos de capacitación empresariales. La entidad dispone de un grupo de profesionales que asesoran a las empresas en la identificación y formulación de sus necesidades y en la estructuración de las solicitudes y los proyectos. Estos son formulados en los formatos diseñados por el SENA y luego de su evaluación, concepto de viabilidad técnica y aprobación por el Consejo Directivo Nacional, el SENA asume, mediante la firma de un convenio, una fracción de los costos del programa, que puede ser de hasta el 50% de su valor.

El Programa se desarrolla a través de las siguientes modalidades:

- **Programas de Formación de Empresa:** su propósito es el desarrollo de acciones y programas especiales de formación y actualización tecnológica para el personal ocupado de la empresa y que serán coordinados o ejecutados de manera directa o indirecta por la propia empresa, a través de entidades especializadas de formación o capacitación técnica o gestión tecnológica diferentes al SENA.

- **Programas de Formación Agrupados:** su propósito es desarrollar programas especiales de formación y actualización tecnológica para personal ocupado en diferentes empresas, afines por actividad económica, sector productivo o área tecnológica, que serán ejecutados por una empresa representante de las empresas agrupadas o por los gremios, asociaciones y sindicatos, directamente o a través de aquellas entidades constituidas expresamente para prestar servicios de capacitación especializada o de gestión tecnológica, diferentes al SENA. En todos los casos se acreditará la representatividad del promotor directamente por las empresas participantes.

Las empresas favorecidas con la aprobación de sus propuestas de capacitación pueden contratar con entidades especializadas, personas jurídicas o naturales, diferentes al SENA, los planes de capacitación aprobados y tienen un plazo máximo de un año para ejecutar la totalidad del programa aprobado.

En desarrollo de este Programa, en el año 2001 se suscribieron 147 convenios con empleadores con un aporte del SENA de 14.383 millones de pesos (aproximadamente US\$ 7 millones), con los cuales se beneficiaron cerca de 118 mil personas vinculadas a diferentes empresas, gremios, asociaciones, grupos de empresas, organizaciones y sindicatos. Del total de proyectos aprobados en esa vigencia, 79 correspondieron a empresas del sector comercio y servicios, 51 a empresas del sector industria y 17 a empresas del sector primario y extractivo.

Entre 1999 y 2001 el SENA destinó recursos del orden de \$42.000 millones de pesos (aproximadamente US\$ 20 millones) para cofinanciar 413 convenios que han permitido atender las necesidades de capacitación de unos 600.000 trabajadores vinculados en 1.200 empresas de todo el país.

En el año 2002 se aprobará proyectos con una cofinanciación del SENA del orden de US\$ 5 millones, para sumar en el cuatrienio aproximadamente US\$ 25 millones de dólares.