



IIEFGS

ISTITUTO INTERNAZIONALE DI STUDIO E FORMAZIONE SU GOVERNO E SOCIETA



SEGUNDO CONGRESO ARGENTINO DE ADMINISTRACION PUBLICA, SOCIEDAD, ESTADO Y ADMINISTRACIÓN

PONENCIA LA INVERSION PUBLICA EN CAPACITACIÓN FACTOR CLAVE PARA EVITAR EL SUBDESARROLLO

Autor : Dr. Antonio Juan Lupica
Director del Departamento de Simplificación del Estado
ISTITUTO INTERNAZIONALE DI STUDIO E FORMAZIONE SU GOVERNO E SOCIETA
UNIVERSITA DI PISA

Ciudad de Córdoba,
27 al 29 de noviembre de 2003



IIEFGS

ISTITUTO INTERNAZIONALE DI STUDIO E FORMAZIONE SU GOVERNO E SOCIETA



ÍNDICE

- 1.- Introducción
 - 2.- Capacitación: eje del desarrollo
 - 3.- Capacitación: la inversión necesaria para el despegue.
 - 4.- Capacitación para la adaptabilidad frente a los cambios.
 - 5.- Conclusiones.
 - 6.- Reseña bibliográfica
- Anexo síntesis



IIEFGS

ISTITUTO INTERNAZIONALE DI STUDIO E FORMAZIONE SU GOVERNO E SOCIETA



1.- INTRODUCCION

A diario nos enfrentamos con la agobiante situación financiera por la que están atravesando los denominados países “emergentes” o “en desarrollo”, entre los cuales se incluye Argentina y, con corto alcance vamos internizando la idea que se debe, exclusivamente, a un problema económico estructural pero, no nos podemos quedar en la pasividad del conformismo simplista de aceptar esta realidad, sino que, desde nuestros ámbitos de investigación debemos buscar la causa fundamental que nos lleva a esa realidad, que es, la brecha tecnológica que nos separa de los llamados países del primer mundo o desarrollados. Hecho éste que nos obliga a vender productos primarios, con escaso valor agregado, cuya producción está sujeta a todo tipo de inclemencias climáticas, variable predecible pero no controlable, con todos los problemas que ello causa, como inundaciones, sequías, etc., y nos hace comprar productos de mucho valor agregado, con alto costo, cuya producción se efectúa en lugares seguros, no sujeta a ninguna variable incontrolable, sino, únicamente, a las leyes de la oferta y la demanda. Siendo este deterioro en los términos del intercambio, el que produce un constante y creciente endeudamiento, llevando a nuestros países al estado actual de dependencia. Considerando a nuestro criterio que, esa brecha tecnológica, se produce por la diferente atención que le prestan los gobiernos a la capacitación.

Hecha la presentación del problema, que motiva este trabajo, nos introducimos en él, resaltando a través de qué entendemos por capacitación, la importancia que le asignamos a esta actividad para el futuro de los países.

Para nosotros, capacitación, será:

La ACTIVIDAD que permita
TRANSMITIR, a un individuo
nuevos conocimientos que,
MODIFICANDO su cultura,
harán que MEJORE en el desarrollo de su gestión,
lo cual redundará en beneficio
de la ORGANIZACIÓN a la cual pertenece
y en su VIDA PRIVADA

en base a esta definición sostenemos que, la brecha de la que hablamos, la origina la diferencia de conocimientos que hay entre los países el primer mundo y los emergentes, que a su vez se origina en las diferencias de nivel y de oportunidades de CAPACITACIÓN, que existen en unos y otros.

Segundo Congreso Argentino de Administración Pública. Sociedad, Estado y Administración



IIEFGS

ISTITUTO INTERNAZIONALE DI STUDIO E FORMAZIONE SU GOVERNO E SOCIETA



Creemos que es la alternativa posible para hacernos salir del estado actual porque, factor es *“el que hace una cosa”* y clave, en su acepción latina, significa *“llave”* por lo tanto será la actividad que nos abrirá la puerta para poder salir del estancamiento, acortando la brecha tecnológica al permitirnos incorporar, con la mayor celeridad posible, los cambios tecnológicos, para lo cual debemos aumentar considerablemente los fondos destinados a la inversión en capacitación y no, restringirlos.

2.- Capacitación: eje del desarrollo

Cuando mencionamos la palabra *“eje”* lo hacemos refiriéndonos a algo tan importante, en torno al cual gira o *“se desarrolla”* una actividad.

En el caso particular que nos ocupa, sostenemos esa acepción que le damos al término, pues, en torno a esta actividad, gira el desarrollo de las organizaciones, incluidas las naciones. Por eso en nuestra definición de capacitación decimos que es aquella actividad capaz de modificar nuestra cultura, por la incorporación de nuevos conocimientos, tomando por Cultura, la definición que dice que es *“el conjunto de normas, valores y creencias que identifican a un pueblo, nación o estado”*. También, cada uno de nosotros, como integrantes de cualquiera de esos agrupamientos humanos, tenemos un conjunto de *“elementos”* que nos identifica y nos hace distinto a los demás. Uno de esos *“elementos diferenciadores”* es el grado de desarrollo que alcanzamos por la constante incorporación de nuevos conocimientos, hecho éste que dependerá, exclusivamente, de la capacitación que recibamos y la facilidad que nos brinden para acceder a la misma. De esta manera modificaremos constantemente nuestra cultura, permitiendo nuestro crecimiento en conocimientos, lo que nos hace ir superando a otras personas. Para lo cual es importante recordar que, el punto trece, de los catorce que Deming (1), recomienda para salir de la crisis dice *“implantar un programa vigoroso de educación y automejora para todo el mundo”*.

Considerando que, el nivel de desarrollo de las organizaciones depende, únicamente, del desarrollo de sus integrantes, afirmamos que las organizaciones, de las cuales los países son una forma de ella, alcanzarán el grado de desarrollo que alcancen sus componentes y, el desarrollo de sus componentes, depende del nivel de la inversión en capacitación que, políticamente, estén dispuestos a hacer los gobiernos.

Afirmamos que, la clave para salir o, en el mejor de los casos, no caer en el subdesarrollo, es la capacitación pues, es la única actividad, que nos permite asimilar con rapidez (*si hay voluntad de que así sea*) las últimas novedades en cada una de las ramas del humano saber. Por eso en un anterior trabajo decíamos (2) cuidado, cuando nos hablan de empresas estratégicas e inteligentes pues, *“no hay paredes que piensen o decidan, hay integrantes de las distintas organizaciones, con distintos niveles de capacitación, que hacen que unas empresas triunfen y otras salgan del mercado, porque las mismas herramientas de gestión están al alcance de todos. Depende quién las use primero y mejor”*.



IIEFGS

ISTITUTO INTERNAZIONALE DI STUDIO E FORMAZIONE SU GOVERNO E SOCIETA



Por lo general, una computadora es útil, para brindar información histórica e inclusive para la toma de decisiones operativas, puede facilitar el pensamiento estratégico a través de la utilización de modelos de simulación pero, en definitiva, la más moderna de las computadoras no reemplaza al sano juicio de quien debe decidir, ni es capaz de tomar decisiones no estructuradas, como las que se requieren en el plano estratégico. Por eso,

Del nivel de conocimientos del decisor, depende el éxito de la decisión.

Este razonamiento lo hemos hecho para las empresas pero, con las naciones sucede lo mismo pues, con el agregado de que, de esa empresa, los accionistas somos todos lo habitantes que sufrimos las consecuencias de las malas decisiones del directorio, que son los gobernantes.

Para reafirmar todo lo expresado, conviene recordar la frase de Robert Reich (3), cuando, refiriéndose al distinto nivel de los países, dijo :

“ La educación es la línea de corte entre los ganadores y los perdedores “

Por demás elocuente para confirmar la importancia de la actividad.

Decíamos, algunas líneas mas arriba que, el deterioro constante en los términos del intercambio, es lo que lleva a nuestros países al estado de subdesarrollo y dependencia, en la cual nos hallamos inmersos.

La explicación es que, desde la óptica de la economía, decimos que “están bajo la línea de pobreza aquellos hogares y personas que no disponen de ingresos para comprar una canasta básica alimentaria“. Aplicando esta definición a los países emergentes decimos que son aquellos que no cuentan con recursos propios para satisfacer las necesidades de sus habitantes y, ese deterioro, es el que lleva a comenzar la interminable cadena de créditos, que poco a poco, van hundiendo las economías de los más débiles.

Esto se produce porque las sociedades no son estáticas y, a diario se nos dice que la problemática actual es la velocidad que han adquirido los cambios. Por eso, considerando que hoy el ciclo

INVENCIÓN - EXPLOTACIÓN - DIFUSIÓN

tiene cada vez mayor aceleración, debemos tener muy en cuenta que los individuos, que formamos las diferente organizaciones, entre ellas las naciones, necesitamos adaptarnos rápidamente a los cambios, para no sentir desorientación, frustración, por la falta de conocimientos para enfrentar el futuro. Por eso, en aquellas actividades en las cuales no seamos capaces de crear, debemos tener la inmediata disposición de los medios necesarios para emprender las tareas de capacitación porque, no nos olvidemos que debemos manejar la rara paradoja de economías de escala global y respuestas locales.

Por lo hasta aquí expuesto, la única manera de “no perder el tren del crecimiento“ es la rápida incorporación de los nuevos conocimientos para poder

PENSAR GLOBALMENTE, PERO ACTUAR LOCALMENTE,

para el bien de nuestra gente.



IIEFGS

ISTITUTO INTERNAZIONALE DI STUDIO E FORMAZIONE SU GOVERNO E SOCIETÀ



Desde todos los ámbitos profesionales, y desde nuestras diversas ópticas, debemos poner un notorio énfasis en pedir que, constantemente, se amplíe el dinero que se destina a la inversión en capacitación, y se deje de pensar en ella como un gasto susceptible de ser achicado o, eliminado.

3.- Capacitación. La inversión para el desarrollo

Es muy triste cuando diariamente leemos, vemos y escuchamos en los distintos medios de comunicación que, en todos los países en vías de desarrollo, como común denominador, hay reclamos docentes, en todos los niveles, por una mejor remuneración cuando, los llamados del primer mundo, “invierten”, gran parte de su presupuesto en mejorar las condiciones educacionales en todos sus niveles.

Pero, por rara paradoja, en nuestros países los gobernantes tratan de ajustar los presupuestos, recortando los “gastos” en educación, mientras los países de mayor nivel hacen, precisamente, todo lo contrario “invirtiendo” cada vez más en este rubro, con el consiguiente aumento de la brecha que nos separa.

Durante mucho tiempo oímos, y aún hoy se puede escuchar, hablar, de boca de quienes deciden en nuestros países en desarrollo, del “GASTO EN CAPACITACIÓN”, y así nos va. Este error de apreciación parte de la ligera interpretación que se hace de las definiciones de inversión y gasto, donde aprendimos que

GASTO: Es toda erogación de dinero por la cual no esperamos ningún beneficio para la organización. (Países)

INVERSIÓN: Es toda erogación de dinero por la cual esperamos un beneficio para la organización.

Con respecto a la capacitación, lo que no se ha aprendido, es a medir el “beneficio” que brinda, para ser considerada una inversión.

En primer lugar debemos tener en cuenta que, cuanto mayor es el nivel de conocimientos de los integrantes de una organización, menor es el nivel de resistencia al/los cambio/s que se puedan operar en las mismas. La rápida explicación de esta aseveración es que, a medida que me siento más seguro con los nuevos conocimientos incorporados, menos le temo a los cambios que se puedan introducir, en mi diario quehacer. Esto es así porque la capacitación produce, en la gente, cambios en dos direcciones, que son:

APTITUDINALES: Logro de mejoras en la forma de hacer las cosas.

ACTITUDINALES :

Cambio de mentalidad y

Cambio en la manera de afrontar los hechos.



IIEFGS

ISTITUTO INTERNAZIONALE DI STUDIO E FORMAZIONE SU GOVERNO E SOCIETA



Otro factor a tener en cuenta es la sustancial mejora que se produce en el clima organizacional a medida que aumenta el nivel de conocimientos de sus integrantes.

A diario escuchamos afirmaciones de los mas importantes pensadores que dicen que “ el conocimiento es poder” a lo cual agregamos que el conocimiento es cambio. Por lo cual debemos tener muy presente que, la adquisición acelerada de conocimientos alimenta el motor de la tecnología, lo que trae como consecuencia, la aceleración del cambio. Para disipar cualquier duda con lo aquí expuesto nos apoyaremos en ese gran economista-humanista que es Gary Becker, premio Nobel de economía de 1992 quien, para arribar a tal distinción, probó que:

Una parte sustancial del incremento,
en el ingreso nacional,
no puede ser explicado
por el crecimiento de los factores de producción estándar :
capital físico y trabajo
ese remanente sin explicar
es capital humano,
que se forma con :
EDUCACIÓN, EXPERIENCIA LABORAL E
INVERSIÓN EN SALUD

Cerramos este capítulo con dos preguntas, para desarrollar nuestros países:

- a.- ¿nos decidiremos por las más rentables de las inversiones, que es la incorporación de los nuevos conocimientos a través de la capacitación?
- b.-¿seguiremos creyendonos que es un gasto, y dejaremos esa inversión, en manos de otros, para agrandar la brecha que nos separa de los llamados del primer mundo?

4.- Capacitación, para la adaptabilidad frente a los cambios

Una serie de palabras o frases que a diario nos acompañan como ser: tecnología, globalización, crecimiento rentable, exigencias de clientes, etc. hacen cada vez mas acelerado el ritmo del cambio, lo que coloca, en el centro de la escena, la competencia de la fuerza laboral o sea, la gente, como elemento diferenciador de las organizaciones pero, estas aceleraciones del cambio, provocan incertidumbre sobre las necesidades futuras que, únicamente, pueden ser saciadas por una constante y adecuada capacitación.

Por eso, LA GENTE, único elemento que da vida a las organizaciones como factor de cambio, necesita, constantemente, ser potencializada por los planes de capacitación.

De aquí se desprende el valor estratégico de la misma, para el desempeño organizacional y la revalorización de su capacidad para dar valor agregado real a la producción. Adquiere, de esta manera una nueva dimensión al pasar de ser opcional a necesaria, y dejar de ser una exigencia contractual, para convertirse en una estrategia empresarial.



IIEFGS

ISTITUTO INTERNAZIONALE DI STUDIO E FORMAZIONE SU GOVERNO E SOCIETA



5.- Conclusiones

Podemos decir que, una organización, es un conjunto de personas que, generalmente, están nucleadas en algún espacio físico.

Hemos expuesto en el desarrollo temático de este trabajo que, únicamente, el desarrollo de esas personas que la integran hará que se vayan posicionando en distintos niveles unas de otras. Para que ello ocurra, es indispensable la acción de la capacitación sobre ellas, a efectos de brindarles la oportunidad de que, acrecentando sus conocimientos, hagan crecer a la organización que las alberga.

Este análisis sobre la diferencia de conocimientos lo hemos llevado a las naciones pues, esa diferencia, a la que se llega por la falta de inversiones en capacitación, es la que hace que existan países del “ primer mundo “ y “ emergentes o en desarrollo “.

Aquí surge la gran responsabilidad de los gobernantes que podemos reflejar, exactamente, en aquella frase del Papa León XIII (4) ; que dice :

La administración del estado debe tender,
por naturaleza,
no a la utilidad de aquellos a quienes se le ha confiado,
sino, a los que se la confían

Como será solamente con una acción dirigida a incrementar constantemente las oportunidades y el nivel de la capacitación, que sacaremos a nuestros países de la tambaleante etapa de emergentes, para pasar a la plenitud del desarrollo serio y en serio, las sabias palabras de la Encíclica, que tienen apenas ciento doce años, siguen esperando que, quienes han recibido nuestra confianza, como ella dice, dirijan su labor al desarrollo humano, mediante el cual lograremos el bienestar que nos merecemos.



IIEFGS

ISTITUTO INTERNAZIONALE DI STUDIO E FORMAZIONE SU GOVERNO E SOCIETA



Bibliografía

- (1) Deming, E. “ Calidad, productividad y competitividad, la salida de la crisis“ ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid 1989. pag. 19
- (2) Lupica, A. J. “ Como obtener ventajas competitivas en las organizaciones posicionados en los recursos humanos “ 11mas. Jornadas Regionales en Ciencias Económicas, Buenos Aires del 24 al 25 de noviembre de 1997.
- (3) Reich, R. Ex Secretario de Trabajo de EE. UU. Suplemento Económico, diario Clarín del 12-5-96.
- (4) Papa León XIII; Encíclica Rerum Novarum, 15 de mayo de 1891.