



**Los retos de promover el trabajo decente, la productividad y la competitividad
En una economía en crecimiento**

**Palabras de José M. Salazar-Xirinachs
Director Ejecutivo del Sector Empleo, Organización Internacional del Trabajo en el
“Foro Perú, 2006: Perspectivas para una nueva administración”
Organizada por The Economist
Lima, Perú, Viernes 3 de Marzo, 2006.**

Muy buenos días!

Estimado Sr. Pedro Pablo Kuczynski, Primer Ministro de la República del Perú

Sr. Michael Reid, Editor para las Américas de The Economist

Distinguidos señores y señora candidatos a la presidencia del Perú

Señores y señoras,

Quiero agradecer en nombre del Sr. Juan Somavía, Director General de la OIT, esta invitación a la OIT para participar en este importante evento: “Foro Perú 2006: Perspectivas para una nueva administración.”

Voy a presentar una visión general de los retos de promover empleos, productividad y competitividad en América Latina, que espero arroje algunas luces y direcciones estratégicas de importancia para el Perú.

I. Visión desde la OIT

En la OIT estamos firmemente convencidos de que la creación de empleo debe ser una prioridad tanto global como local. Como lo ha señalado nuestro Director General, Juan Somavía: “El trabajo es más que una fuente de ingresos. El trabajo es dignidad. El trabajo es fuente de autoestima, de estabilidad familiar y de paz en la comunidad. El trabajo está en el centro de las preocupaciones económicas, políticas y sociales de las personas. Si se examina la economía global desde la perspectiva de las personas, el mayor fracaso estructural es la incapacidad de crear suficientes puestos de trabajo. Las personas ven en ello una ausencia de

valores (...) y ésta es la causa fundamental de la ansiedad y la inseguridad que predominan en el mundo hoy en día”.

La respuesta de la OIT ha sido el Programa de Trabajo Decente. Ésta también es la contribución de la OIT a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. A partir del año 2006 el principal vehículo para la cooperación de la OIT con los países son los Programas Nacionales de Trabajo Decente o Digno, que tienen cuatro pilares bien definidos: (1) respeto por los derechos y las normas fundamentales del trabajo, (2) creación de empleo, (3) protección social, y (4) diálogo social.

II. ¿Qué hacer y qué no hacer? Algunas lecciones del pasado.

Ante la pregunta sobre cómo promover el empleo, la productividad y la competitividad, un punto de partida obligatorio son las lecciones del pasado.

De los Países de Alto Desempeño, tales como los Tigres Asiáticos o Irlanda hemos aprendido que todos estos países han construido sus estrategias de desarrollo alrededor de cinco pilares básicos, que constituyen los factores críticos de su éxito:

- Una visión o un proyecto movilizador adoptado por la sociedad.
- Políticas para mejorar la competitividad del país.
- Políticas para favorecer el desarrollo empresarial y, en general, del capitalismo local.
- Políticas de fuerte inversión en el desarrollo de los recursos humanos, y
- Políticas de acceso de los pobres a oportunidades de educación, empleo y a activos, para asegurarse que el dinamismo económico resulte en una sociedad más equitativa.

De las reformas económicas de los años 90s en ALC hemos aprendido varias cosas. Una, es que no existe una sola gran idea o fórmula mágica para promover el desarrollo. Para crecer y desarrollarse los países deben hacer muchas cosas y hacerlas todas bien.

Otra lección es que la creación de empleo no puede verse simplemente como un resultado residual del resto de las políticas económicas y sociales. Muchos países de América Latina aplicaron reformas económicas, e incluso lograron aumentar su crecimiento económico, sin que hubiera un efecto importante en la creación de

empleo, la reducción de las actividades informales y de la pobreza. Es claro que se requiere algo más que buenos balances macroeconómicos y políticas generales. Por eso es muy importante que los líderes políticos sitúen al empleo en un lugar prioritario en su agenda y en sus programas de reforma económica y social.

III. Orientaciones para las políticas de empleo.

¿Qué significa esto? Existe o no un ámbito o espacio propio para las políticas de empleo? Y si es así, ¿cuál es? ¿Cuáles son las áreas prioritarias y los instrumentos para las políticas de empleo?

El enfoque integrado de la OIT hacia la creación de empleo considera políticas y medidas en los ámbitos macro y micro, por el lado de la demanda y por el lado de la oferta, y considera tanto la dimensión cuantitativa –más empleos- como cualitativa –mejores empleos que respeten los derechos fundamentales de los trabajadores.

He distribuido un Gráfico que contiene en una página la síntesis del enfoque integrado de la OIT hacia la creación de empleo. Tal como lo muestra la segunda columna de ese gráfico, las políticas se pueden agrupar en seis áreas básicas, que voy a comentar brevemente.

1. Políticas y aspectos macro económicos

En primer lugar se encuentran las políticas económicas que inciden sobre la demanda y la expansión de los mercados, y por esta vía sobre el ritmo de creación de nuevos empleos. Esto incluye varios temas:

- a) Primero, es importante lograr una tasa de crecimiento económico alta y sostenida. El crecimiento es impulsado por cinco motores: la inversión, los recursos humanos, la productividad, la integración a grandes mercados y las condiciones de gobernabilidad. Algunos organismos agrupan varios de estos factores bajo el nombre de “clima de inversión”. Mejorar el clima de inversión es sin duda fundamental y es particularmente urgente en los países andinos donde, según datos de la CEPAL, las tasas de inversión han estado en los últimos años por debajo del 18% (formación bruta de capital fijo sobre PIB), que es el promedio de América Latina, y que a su vez es muy baja en

comparación con las tasas de inversión internacionales y las de los países Asiáticos, sobre todo en su etapa de despegue.

- b) Segundo, el acceso a los mercados externos vía negociaciones comerciales es una de las formas más directas y efectivas de ampliar los mercados y de crear un mejor clima para el aumento de las exportaciones, las inversiones y aumentar la demanda de trabajo. Esta es la importancia que tienen, para la creación de empleo y la reducción de la pobreza, la Ronda Doha y los acuerdos comerciales. Pero la promoción de los intereses ofensivos en apertura de mercados externos debe estar complementada con similar energía en las medidas internas por el lado de la oferta para aumentar la competitividad para aprovechar las oportunidades comerciales en el exterior, así como para facilitar el ajuste inducido por el comercio y mitigar sus costos.
- c) Tercero, la estabilidad económica es importante, pero la estabilización “a toda costa” puede ser económicamente ineficiente y socialmente inequitativa. Es importante proteger el espacio fiscal para la inversión social, en áreas críticas como la educación, la salud, la formación vocacional, y en general para proteger la calidad de los recursos humanos.
- d) Cuarto, ni el crecimiento ni una adecuada política macroeconómica por sí mismos son suficientes para asegurar la creación de empleos, porque la relación entre crecimiento y creación de empleo es compleja y no es automática. En numerosos países del mundo, incluyendo en América Latina, se observa un debilitamiento del vínculo entre crecimiento económico y empleo, el llamado “job-less growth”. Lo que se requiere es *crecimiento que sea promotor del empleo, no solo crecer más, sino crecer mejor, crecimiento de calidad*. Para esto las estrategias de crecimiento deben incorporar políticas sectoriales, locales y regionales, y diferenciadas según el tamaño de las empresas.

En materia sectorial, para asegurarse que el crecimiento sea rico en empleos la estrategia de desarrollo no puede solo descansar en sectores intensivos en capital, como las industrias extractivas y la minería, sino que es importante diversificar y lograr balance en el dinamismo entre los sectores intensivos en capital y de alta productividad y los intensivos en absorción de mano de obra y de más baja productividad como las actividades informales y una mayoría de las actividades agrícolas. Esto es particularmente importante en América Latina que se caracteriza por una altísima heterogeneidad productiva, donde

coexisten sectores de alta productividad y baja generación de empleo, y sectores de baja productividad y alto empleo.

De manera similar, es importante fortalecer el nexo entre crecimiento exportador y creación de empleo promoviendo los encadenamientos productivos entre grandes, medianas y pequeñas empresas, y mediante enfoques integrados para el desarrollo de las cadenas de valor y los clusters. Aún así, la experiencia reciente muestra que las estrategias de crecimiento basadas exclusivamente en las exportaciones también presentan limitaciones para la creación de empleo, porque en muchos países los sectores no transables representan dos terceras partes o más del empleo. Por lo tanto, para lograr crecimiento promotor del empleo es necesario impulsar también la competitividad y la capacidad de inserción económica de los sectores no transables y rezagados.

Para el Perú, esto significa plantearse el aporte relativo en términos de empleo de los sectores dinámicos y de alta productividad, tales como la minería, las finanzas y el sector eléctrico y el aporte de otros sectores más intensivos en mano de obra, algunos de los cuales también hacen sentido como apuestas competitivas para la globalización y como sectores dinámicos según las ventajas comparativas del Perú. Quisiera citar tres ejemplos.

- ✓ Primero, dos estudios sobre el turismo y el empleo en el Perú son muy convincentes sobre el potencial del Turismo en el Perú, que ya genera 6% del PIB, más de mil millones de dólares de divisas y casi 700 mil empleos directos e indirectos, con una importante proporción de mujeres y jóvenes en esos empleos.¹ Además, varios estudios han mostrado que las economías campesinas e indígenas de la región encierran un notable potencial para el turismo y poseen una amplia base de capital social y patrimonio cultural que son activos para ventajas competitivas para acceder nuevos mercados y que no han sido aprovechados. (ver www.redturs.org).
- ✓ Segundo, la productividad en la agricultura es sumamente baja en el Perú, al igual que en muchos países latinoamericanos. Por eso, la modernización y diversificación de las actividades rurales es fundamental. Esto requiere inversiones bajo un enfoque integrado de

¹ Juan Chacaltana (1999) El Turismo en el Perú: Perspectivas de crecimiento y generación de empleo, OIT, Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos. Juan Chacaltana (2006) Turismo y Empleo en Perú, mimeo.

desarrollo rural que facilite el acceso de los campesinos a más de un activo a la vez. El acceso a la tierra o al crédito en sí, son importantes pero no suficientes. Los programas públicos deben apuntar a facilitar el acceso integrado a un conjunto de activos como la tierra (vía titulación y reforma agraria), la infraestructura, la tecnología y el crédito, así como el acceso a servicios de mercadeo y canales de comercialización.

- ✓ Tercero, la globalización está creando nuevas tendencias y oportunidades de empleo en las actividades de servicios asociadas con el “outsourcing”. Por lo tanto, las políticas de empleo deben incluir estrategias sectoriales innovadoras para los sectores de servicios.

e) Finalmente, el mercado regional y el mercado interno no deben descuidarse. Hay al menos tres avenidas para activar los mercados internos y regionales: Primero, la integración de los territorios internos de los países, vía inversiones en infraestructura de integración física; segundo, la integración económica regional vía eliminación de barreras al comercio, y tercero, políticas de reducción de la pobreza y de la desigualdad, porque como lo ha reiterado el reporte más reciente del Banco Mundial sobre América Latina, la pobreza y la desigualdad afectan negativamente la capacidad de un país de lograr una alta tasa de crecimiento.²

Hasta aquí me he referido al campo de las políticas económicas principalmente por el lado de la demanda. Veamos ahora las políticas de empleo por el lado de la oferta.

2. Mejoramiento de la competitividad y la productividad mediante la educación y la tecnología.

Un área clave es el mejoramiento de la competitividad y la productividad mediante la educación y la tecnología. Esto se puede analizar a nivel del individuo, de la empresa y de la economía en su conjunto.

Para el individuo, la inversión personal en conocimientos y calificaciones es una de las formas más efectivas que una persona tiene para mejorar su “empleabilidad” y para participar en una economía moderna en crecimiento. Por esto, las políticas que se conocen como de “aprendizaje a lo largo de la vida” que

² Guillermo Perry, et al., *Poverty Reduction and Growth: Virtuous and Vicious Circles*, The World Bank, Washington D.C., 2006

faciliten la transición del colegio al trabajo, y el entrenamiento en competencias que faciliten la transición entre empleos en el mundo del trabajo, son muy importantes.

Para la empresa y las organizaciones, las calificaciones de sus ejecutivos y sus trabajadores y los conocimientos específicos internos de la empresa son determinantes clave de su productividad, su capacidad de absorber nuevas tecnologías, innovar y competir.

Para la economía en conjunto, el perfil de calificaciones de su fuerza de trabajo son un factor central de su clima de inversión, y no solo de la cantidad sino de la calidad y tipo de inversiones para las que un país es atractivo.

Varios estudios han demostrado que una de las causas principales del relativamente lento crecimiento económico de América Latina en el largo plazo, y de su estancamiento relativo en materia de competitividad, es precisamente la baja productividad de la mano de obra. Los países de América Latina han invertido un menor porcentaje de su ingreso per cápita en educación que otros países con niveles similares de ingreso per cápita. La educación y la formación vocacional son un complemento esencial para el avance tecnológico porque solo con una mano de obra calificada y especializada es posible que las empresas avancen hacia la frontera tecnológica y las sociedades en general se encaminen hacia la economía del conocimiento.

No se trata solo de niveles de inversión sino de cambios de enfoque. En los últimos años se han dado importantes cambios en los modelos de capacitación en el sentido de lograr un mejor balance entre el papel de las Instituciones Nacionales de Formación, muchas de las cuales se han modernizado de manera importante, a la vez que se amplía la oferta privada de capacitación. La descentralización hacia múltiples prestatarios, públicos y privados, permite desarrollar capacidades de formación y acercarse más a la demanda. Los nuevos diseños de formación recurren también a subsidios para incentivar la formación y a esquemas de costos compartidos entre gobiernos, empresas e individuos, y a nuevas alianzas con el sistema educativo formal, con el mercado de trabajo y con los empresarios. También involucran el concepto de formación a lo largo de la vida facilitando el reconocimiento y certificación de competencias adquiridas en el trabajo. La recomendación 195 de la OIT sobre Formación de Recursos Humanos incorpora muchos de estos nuevos enfoques, y sus contenidos han sido adoptados por muchos países.

3. El desarrollo empresarial

El desarrollo empresarial, la creación de empresas, el apoyo a las PYMES, y el mejoramiento de las cadenas productivas son políticas que deben estar en el corazón de cualquier estrategia exitosa de promoción de empleo y esta es la tercera área crítica para las políticas de empleo.

Varias políticas y medidas que son importantes para el desarrollo empresarial:

1. Respeto al Estado de Derecho, a los derechos de propiedad, reglas claras y macroeconomía estable, poder judicial confiable, ausencia de inseguridad, violencia y corrupción, son condiciones fundamentales.
2. Segundo, las empresas no pueden competir satisfactoriamente en un ambiente de mala calidad de la infraestructura y alto costo de los servicios básicos tales como la energía, el transporte y las telecomunicaciones. Estos factores determinan el llamado “costo país” y son un aspecto esencial de la competitividad sistémica.
3. Tercero, reducir las barreras burocráticas para hacer negocios, facilitar y abaratar el registro y establecimiento de empresas, reducir las barreras de acceso al crédito y simplificar trámites, son algunas de las tareas prioritarias en materia de mejora regulatoria.
4. Cuarto, políticas de apoyo a las PYMES promoviendo asociatividad, redes, encadenamientos productivos y servicios de apoyo empresariales. Una parte de los servicios hacia las PYMES los puede proveer el Estado, pero muchos son responsabilidad de los gremios empresariales mismos. Este es un tema importante al plantearse el papel del sector empresarial en las estrategias de empleo.
5. Quinto, es importante promover el empresarialismo. América Latina necesita más empresarios. Esto debe empezar desde el sistema educativo donde desde jóvenes los hombres y mujeres tengan una introducción a los conceptos de negocios y de empresa y puedan considerar el ser empresarios como una opción de carrera.

4. Políticas para los mercados de trabajo

La cuarta área fundamental son las políticas específicas para mejorar el funcionamiento, las instituciones y la infraestructura de los mercados de trabajo, es decir aquellas que tienen que ver con la interacción entre demanda y oferta de trabajo. Por más de una década ha habido un debate en América Latina y en los países de la OCDE sobre si la legislación laboral es muy rígida para permitirle a las empresas responder con flexibilidad a las nuevas condiciones de competencia inducidas por la globalización. Numerosos países han introducido reformas laborales orientadas a facilitar los despidos y flexibilizar los contratos de trabajo.

La evidencia sugiere que el impacto de la legislación de protección laboral (LPL) sobre el empleo y el desempleo es relativamente pequeño pero positivo. Es decir, las regulaciones logran hacer lo que están supuestas a hacer: proteger a los que están empleados (insiders), a costa de los que están desempleados o empleados precariamente (outsiders).

No hay duda de que, por ejemplo, las indemnizaciones por despido, son una carga financiera importante para las empresas, que inciden precisamente en el momento en que las empresas sufren por la recesión y la falta de liquidez, y pueden contribuir a la insolvencia. Sin embargo, en ausencia de esquemas de compensación de ingresos, esas indemnizaciones son la única seguridad que los trabajadores y sus familias tienen cuando son despedidos.

El reto es encontrar soluciones y sistemas que mantengan la seguridad para el trabajador, y la flexibilidad y competitividad para las empresas.³ Esto es lo que en la OIT llamamos esquemas de “flex-seguridad”, que tienen por objetivo facilitarle a las empresas ajustarse con flexibilidad ante cambios en la demanda y las condiciones de competencia, a la vez que evitan la desprotección de los trabajadores dándoles seguridad sobre su empleabilidad e ingresos y mejorando sus perspectivas de movilidad ocupacional. Estos sistemas requieren una nueva combinación de legislación de protección laboral (LPL) con políticas activas en

³ Por ejemplo, se puede financiar la sustitución del ingreso en caso de pérdida del trabajo vía un fondo de indemnizaciones por despido, financiado por contribuciones de los empleadores (Austria, Colombia). Una reforma más profunda sería establecer un fondo de seguro de desempleo (que en este momento solo 5 países de América Latina tienen, aunque con bajas tasas de cobertura). También es posible financiar medidas de activación como entrenamiento y esquemas asociados, que aumentan la empleabilidad de los trabajadores y facilitan la movilidad entre ocupaciones, en vez de tener un sistema pasivo de indemnizaciones por despido de parte de las empresas.

el mercado de trabajo.⁴ En América Latina se destina una baja proporción de recursos tanto a las políticas laborales activas (programas de empleo directo, de capacitación, de incentivos para nuevas contrataciones y de intermediación) como a las pasivas (subsidios al desempleo y coberturas de la seguridad social), casi siete veces menos que la Unión Europea y seis veces menos que el promedio de los países de la OCDE.

Por otra parte, concebir las políticas de flexibilización laboral como una forma de atraer inversión es un error, porque la realidad es que las empresas transnacionales no toman sus decisiones de inversión centrándose únicamente en los bajos costos de la mano de obra. Varios estudios han mostrado que, con excepción de la maquila, en los otros sectores las empresas transnacionales no se movilizan solo por costos bajos, sino en busca de mano de obra más calificada, de mayor productividad y donde prevalecen relaciones laborales colaborativas. Los países más atractivos como plataformas de operación tienen a las calificaciones de su mano de obra y a su infraestructura como elementos centrales que definen la calidad de su clima de inversión. Esta es la “via alta” hacia la inserción internacional y el desarrollo, basada en el aumento de la productividad, la innovación y el aprendizaje.

Focalización de acciones en las actividades informales, mujeres y jóvenes

Otro desafío es que en América Latina los mercados de trabajo son muy imperfectos y segmentados. Existe un dualismo básico entre las actividades formales e informales. La segmentación y la discriminación en las oportunidades de empleo afecta de manera particular a las mujeres y a los jóvenes. Por eso, es importante que las políticas de empleo focalicen y tengan como grupos meta principales a las actividades informales, las mujeres, los jóvenes, los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables o que han sufrido de discriminación.

⁴ Ver Peter Auer y Sandrine Cazes (2003), *Employment Stability in an Age of Flexibility*, ILO Geneva; Cazes, S. y Nesporova A. (2003), *Labour Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe*, ILO, Geneva; Auer, P. Berg, J. y Coulibaly, I (2005), “Is a stable workforce good for productivity”, *International Labour Review*, Volume 144/3.

*Facilitar la formalización de la Economía Informal.*⁵ En cuanto a la informalidad hay ya una rica experiencia internacional, al menos como experiencias piloto, con buenas prácticas al respecto que van desde medidas muy simples para formalizar ciertos aspectos de las actividades informales, como dar títulos que certifiquen las destrezas y habilidades de los trabajadores informales; titularizar la propiedad informal de los micro-empresarios como lo ha propuesto Hernando de Soto, hasta las nuevas tecnologías financieras que permiten bajar costos para los intermediarios financieros, extender el microcrédito y una amplia variedad de instrumentos financieros que permitan el acceso de los pobres al crédito.

Además del crédito, es importante dotar a las microempresas de mayor acceso a otros recursos productivos tales como tecnologías simples, canales de comercialización, certificación de calidad, titulación de tierra o propiedad; así como fortalecer los vínculos entre las microempresas informales y los segmentos modernos y formales. Finalmente, es crítico promover la expansión de la protección social a los trabajadores en el sector informal. En cada una de estas áreas hay una serie de buenas prácticas que la OIT tiene identificadas y en las que se está trabajando con los gobiernos y los actores sociales. El reto es pasar de las experiencias piloto a los resultados sistémicos.

Con respecto a las actividades informales hay también numerosas formas en que los empresarios, las organizaciones empresariales y sindicales pueden contribuir con los gobiernos y complementar la política pública, que incluyen promover la organización de los trabajadores informales. Nuevos modelos de negocios para trabajar con los pobres, como aquellos sobre los que ha llamado la atención C.K. Prahalad, también merecen recibir la atención de los empresarios.⁶

Promover el empleo juvenil. En América Latina los jóvenes constituyen una elevada proporción de la población activa. Sin embargo, las tasas de desempleo

⁵ Las condiciones de los trabajadores informales están caracterizadas por: escasez de medios económicos (pobreza), falta de calificaciones profesionales, bajo nivel de desarrollo productivo, “ilegalidad” (en el sentido de que sus actividades no están registradas, o no están cubiertas por la ley porque esta no es aplicable o su aplicación sería inadecuada o costosa), falta de organización, entre otras. Estas condiciones significan que los trabajadores informales son un grupo particularmente vulnerable, no cubiertos por los sistemas de protección social, y por lo tanto con un alto nivel de inseguridad comparados con los trabajadores en el sector formal de la economía. Esta es una de las principales diferencias entre el mundo del trabajo de los trabajadores informales y los formales. La pobreza y la informalidad laboral están estrechamente relacionadas porque la pobreza elimina oportunidades de trabajo decente al hacer difícil que la gente invierta en entrenamiento y destrezas para mejorar su empleabilidad y su productividad. La pobreza también impide que la gente pueda contribuir de manera continua a los sistemas de seguridad social.

⁶ C.K. Prahalad (2005) *The Fortune at the Bottom of the Pyramid*, Wharton School Publishing, NJ.

juvenil en la región más que duplican las tasas de desempleo de adultos. Por esto, es imperativo iniciar y fortalecer programas de empleo que tengan a los jóvenes de 14 a 24 años como grupo meta. La OIT recientemente inició un importante proyecto de Promoción del Empleo Juvenil en América Latina financiado por un grupo de empresas privadas de España en conjunto con el Gobierno Español. Las empresas incluyen a la Fundación Telefónica, Adecco, la Fundación Real Madrid, el Grupo Endesa, el Grupo Santander y el Grupo Prosegur, además de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

5. Buena gobernabilidad e instituciones para la creación de empleo

La última área clave de las políticas de empleo, crecimiento y competitividad que quisiera comentar es la gobernabilidad. Quizás el resultado más importante de la economía del desarrollo de los últimos años ha sido la conclusión de que existe una relación causal amplia y directa entre buena gobernabilidad democrática y mejor desempeño económico.⁷

Una de las lecciones de los países de alto desempeño es que las sociedades *se piensan a sí mismas* y que, en todos los casos de estos Países se observa un proceso de discusión y de formalización de un *proyecto de sociedad*, en el cual la sociedad se da objetivos y aspiraciones de mejorar su desempeño y su calidad. En este proceso, los políticos, así como los líderes empresariales, sindicales y de otros sectores, tienen un papel importante en trabajar junto con el gobierno en articular los objetivos nacionales que van a movilizar a los sectores sociales; en la discusión y elaboración de programas de acción alrededor de los objetivos movilizados; en lograr los acuerdos de las fuerzas vivas de la sociedad que guíen la acción conjunta; en la creación o fortalecimiento de instituciones y procesos para asegurar la adherencia a y el fortalecimiento permanente de la visión adoptada. En contraste con esta buena práctica, una falta generalizada de horizonte de futuro o una pérdida generalizada de confianza y de sentido de pertenencia a la comunidad en que la gente se sienta integrada, es decir, falta de cohesión social y de confianza en las instituciones y en la política, es un obstáculo para un buen desempeño económico.

De las reformas económicas de los 90s también hemos aprendido algunas lecciones sobre el papel del Estado, en particular, que en la siguiente etapa las políticas económicas no pueden seguir cometiendo el error de centrarse sólo en la

⁷ Daniel Kaufmann (2003) “Repensando la gobernabilidad: Lecciones empíricas desafían a la ortodoxia”, Instituto del Banco Mundial, marzo.

agenda de reducción del Estado, desconociendo la agenda del fortalecimiento de las capacidades del Estado, sin lo cual, hacer política de desarrollo resulta casi imposible o es ineficaz, ya se trate de la política social, macroeconómica o de negociaciones comerciales. La idea de que el Estado debe “simplemente hacerse a un lado” es errónea. Más bien, transformar al Estado en un agente que promueva la igualdad de oportunidades, con capacidad para proveer servicios públicos de manera efectiva, con capacidades normativas, promotoras y reguladoras y capaz de ejercer funciones redistributivas, es quizá el desafío más urgente de América Latina a la hora de poner en marcha políticas que promuevan el crecimiento económico y el empleo, y reduzcan la desigualdad y la pobreza.

Espero que las razones que he mencionado sobre la importancia de que los políticos y los gobernantes coloquen al empleo en el centro de sus políticas económicas y sociales y las posibles vías para hacerlo, sean elementos útiles para este diálogo.

Muchas gracias.