

Globalización, riesgo y empleabilidad

Algunas hipótesis

Se están operando dos grandes transformaciones en los mercados de trabajo de la región. Una tiene que ver con la crisis del empleo formal, paradigma laboral de la modernización previa, que supone que las tendencias excluyentes (precarización de las relaciones salariales, desempleo estructural, migración laboral internacional y persistencia del autoempleo de subsistencia) se impongan a las integradoras. Otra transformación afecta la propia lógica integradora del mercado de trabajo. La generación de empleo, inducido por políticas estatales, deja de ser el principal mecanismo de integración y, en su lugar, emerge el fenómeno de la empleabilidad, que remite a la capacidad de los propios trabajadores para generar posibilidades de empleo o adecuar su entorno laboral.

Juan Pablo Pérez Sáinz

Esta capacidad tiene antecedentes históricos en la región. Recuérdese que el modelo acumulativo anterior, debido a su sesgo tecnológico intensivo en capital, no fue capaz de absorber toda la oferta de mano de obra, fruto de cam-

bios demográficos, a pesar de la importante creación de empleos. Se generó así un excedente laboral de naturaleza estructural que no respondía a los avatares del ciclo económico. La gran mayoría de este excedente no pudo permanecer en situación de desempleo abierto ya que ni los sistemas estatales ni los familiares garantizaban la reproducción de la fuerza de trabajo en tal condición. La salida fue la autogeneración de empleo que, en medios urbanos, fue calificada como informalidad desde el enfoque estructuralista. De esta manera se mostraba empleabilidad por parte de este excedente laboral. Las características del modelo acumulativo posibilitaba tales estrategias de empleabilidad por las facilidades de acceso tanto en lo tecnológico (actividades de baja productividad) y lo mercantil (mercados no cubiertos por la oferta del sector formal) (Souza/Tokman). Pero el actual modelo acumulativo de naturaleza globalizada ha trastocado tales facilidades de acceso, especialmente la referida al mercado. La apertura comercial, inscrita dentro de los programas de ajuste estructural, ha sometido una serie de actividades de autoempleo a la competencia internacional, haciéndolas inviables (Cerrutti). En este sentido, si bien el desarrollo de empleabilidad sigue siendo aún posible, sus condiciones se han transformado con la globalización.

El presente texto intenta descifrar estas transformaciones enmarcando las reflexiones en los cambios que están acaeciendo en los mercados de trabajo de la región. En un primer apartado, se esboza la noción de empleabilidad en relación con el riesgo que la globalización induce y que afecta, inevitablemente, al mundo del trabajo. Esta aproximación se lleva a cabo tomando en cuenta las tres lógicas que estructuran los mercados laborales: la de salarización, la de expulsión y la de autoempleo. O sea, se quiere diferenciar entre distintas dinámicas de empleabilidad. Cada una de ellas serán abordadas en sendos apartados. Se concluirá con una serie de reflexiones sobre las posibilidades de que la empleabilidad represente una dinámica integradora que contribuya a la equidad social. Enfatizamos que este texto tiene una intención exploratoria y, por tanto, lo que plantea son hipótesis sobre este fenómeno de la empleabilidad.

Globalización, riesgo y empleabilidad

Hace ya varios años, Ulrich Beck (1998) advertía que estábamos entrando en una nueva fase de la modernidad signada por el riesgo. Planteaba el surgimiento de un nuevo destino «adscriptivo» de peligro que se asemejaría al destino estamental de ciertas sociedades tradicionales como las medievales europeas. Beck desarrolló dos ideas para fundamentar su planteo. La primera señala que en la actualidad la producción de riesgo compite, e incluso se impone, a la pro-

ducción de riquezas. En la fase de modernidad previa, la industrial, la lógica de la riqueza sobreimprimía la distribución social del riesgo. En el momento actual, las fuerzas productivas han perdido su inocencia y el riesgo se asigna civilizatoriamente. Por otro lado, Beck ha desarrollado lo que denomina teorema de la «individuación». El desarrollo del Estado benefactor ha supuesto la «destradicionalización» de las formas de vida de la sociedad industrial. Se han diluido el sistema de clases, la familia nuclear con sus biografías «normales» y las trayectorias profesionales. Se ha liberado al individuo que queda confrontado al riesgo. La consecuencia principal es una redefinición radical de la modernización, que se plantea a sí misma como tema y problema. Es decir, la modernidad ha devenido reflexiva¹.

Sin tener que asumir plenamente los planteos de Beck, que además tienen como referente las sociedades del Norte y específicamente Alemania, la noción de riesgo nos parece pertinente para entender los cambios que se operan en América Latina desde hace algunos años. Al respecto postularíamos que en nuestra región se está transitando desde una modernización, digamos nacional, a otra que podría denominarse globalizada (Pérez Sáinz 1999). La primera ha signado el desarrollo latinoamericano en las décadas precedentes, y ha tenido como objetivo central la constitución de la Nación y al Estado como actor principal². Pero desde la crisis de los años 80 y la subsiguiente aplicación de programas de ajuste estructural, la vigencia de este modelo modernizador ha sido seriamente cuestionada en la región. Por el contrario, asistimos hoy a la emergencia de un nuevo esquema en el que el proyecto modernizador consistiría en la inserción de economías y sociedades dentro de un proceso globalizador con actores más difusos (empresarios y consumidores) definidos primariamente por lógicas mercantiles.

Es justamente esta combinación de primacía del mercado con su orientación globalizadora la que ubica al fenómeno del riesgo como una problemática importante de la nueva modernización. Al respecto, es importante resaltar la volatilidad que signa a los mercados. Esto se detecta en los mercados de bienes de exportación, tan cruciales en el nuevo modelo acumulativo, donde el consumo se está individualizando perdiendo su carácter masivo e indiferenciado, llevando a primer plano una función simbólica sometida a cambios permanentes. Es patente en los mercados financieros, los más globalizados y donde la

1. Esta idea de «modernización reflexiva» es compartida, aunque con concepciones no siempre coincidentes, por Giddens y Lash (Beck et al.).

2. Obviamente, los resultados por país han sido muy distintos. Momento de inicio y ritmo de la modernización así como coaliciones en torno de este proyecto explicarían las diferencias nacionales.

economía virtual ha alcanzado su máxima expresión como resultado de la revolución comunicativa, pero también afecta al ámbito donde las personas se insertan para lograr su reproducción: el mercado laboral, un mercado también globalizado a través de los flujos migratorios internacionales, donde el riesgo es un principio ordenador de los mismos. De hecho, el fenómeno migratorio es sólo una de las tendencias de exclusión laboral que, en la actualidad, predominan en las dinámicas laborales. Es justamente este predominio lo que genera incertidumbre y hoy hace del riesgo un elemento central en el mundo del trabajo.

Queremos partir de la concepción de riesgo propuesta por Douglas y Wildavsky, quienes postulan que es producto tanto del conocimiento del futuro como del consenso sobre las aspiraciones de un cierto grupo. Mediante la combinación de estos dos factores, ambos identifican cuatro situaciones. En la primera hay certeza y consenso, por lo que el problema es técnico y la solución es el cálculo. La segunda acaece cuando la incertidumbre convierte a la información en problemática, pero la existencia de consenso erige la investigación como la solución. En tercer lugar, cuando hay certeza pero falta consenso la solución es la imposición o la discusión. Y finalmente, la situación más desfavorable se da cuando hay incertidumbre y no se logra alcanzar consenso, ya que la solución es desconocida. Es decir, la combinación de conocimiento y consenso puede dar como resultado distintos tipos de acción para afrontar el riesgo.

Tomando en cuenta estas reflexiones postularíamos que la empleabilidad es la capacidad de manejo del riesgo que la globalización induce en el mercado de trabajo³. Esto supone, en términos de conocimiento, el desarrollo de capital humano, aunque la dimensión cognitiva no se reduce sólo a este aspecto. En cuanto al factor consenso es importante remitirse a la redefinición de las biografías «normales» de antaño, que afecta a los procesos de formación identitaria laboral (Beck 2001; Sennett). Al respecto resultan muy sugerentes las propuestas de Dubar (1991, 2002), cuando señala que la transacción subjetiva (valoración del presente en términos de experiencias pasadas y aspiraciones futuras) del proceso identitario deviene más compleja. No solo se trata de producir una

***La empleabilidad
es una acción social
tendiente al manejo
del riesgo laboral
propio de
la modernidad
globalizada***

3. Como se relacionan los términos riesgo y laboral, aclaremos que no estamos hablando de riesgo laboral en sentido estricto como causante de accidentes del trabajo sino de riesgo en un modo más amplio, como sinónimo de incertidumbre de los resultados de las dinámicas laborales.

narrativa reconocible por «otros» (esencia de la transacción objetiva), sino de generar también reflexividad para apropiarse eficazmente de las enseñanzas del pasado. Este reforzamiento subjetivo puede tener consecuencias opuestas con relación al consenso. Así, por un lado la reflexividad puede conducir al logro de consensos más estratégicos, pero por otro, la subjetividad puede derivar en orientaciones individualistas contrarias a la acción colectiva.

Desde esta perspectiva, la empleabilidad supondría la gestación de una nueva ética y cultura laborales en la que los trabajadores muestran capacidades para afrontar los cambios generados por la volatilidad de los mercados globalizados. Al respecto, empleabilidad sería sinónimo de trayectorias que no buscan, necesariamente, la estabilidad laboral y un entorno ocupacional protegido y regulado. Se estaría más bien ante una movilidad laboral que asume el riesgo como elemento propio en el sentido etimológico de este término en portugués: *atrevise* (Giddens). Resumiendo, la empleabilidad es una acción social tendiente al manejo del riesgo laboral propio de la modernidad globalizada.

Pero para adecuar esta propuesta analítica al mundo laboral latinoamericano hay que tomar también en cuenta las tres lógicas que estructuran los mercados de trabajo de la región. La primera es la la salarización, basada en la compra y venta de la fuerza laboral, y que justifica que se esté hablando de un mercado. En América Latina, y para el periodo que hemos denominado de modernización nacional, el empleo formal ha sido la expresión más paradigmática de esta lógica de salarización. Pero este mercado no siempre reconoce la capacidad laboral y la misma puede verse sometida a tendencias expulsoras, que derivan acaso en el desaliento y en la salida del mercado. Obviamente la manifestación por antonomasia de esta segunda lógica es el desempleo. Pero en realidades como las latinoamericanas, más que la desocupación abierta, históricamente la exclusión laboral se ha manifestado, de manera parcial, en términos de subempleo. Sin embargo, la fuerza de trabajo no se encuentra ineludiblemente atrapada en el dilema de asalariarse o verse sometida a su desactivación. Cabe una tercera posibilidad que sería la de la autogeneración de empleo. Para realidades como las que se analizan y también para el periodo modernizador previo, el fenómeno de la informalidad sería el mejor ejemplo de esta tercera lógica. Estas tres lógicas se ven redefinidas con la modernización globalizada expresándose a través de nuevas formas históricas (Pérez Sáinz 1999).

Por consiguiente, se debería hablar más bien de distintas manifestaciones de empleabilidad dependiendo de la lógica estructurante de ese mercado que se trate. Nuestro conjunto de hipótesis al respecto se sintetiza en el siguiente cuadro.

Riesgo y empleabilidad			
Lógicas estructurantes	Conocimiento	Consenso	Acción social
Salarización	Capital humano / competenciasPartici-	pación e involucramiento postaylorista	Individualismo no solidario / neocorporativismo sindical
Expulsión	Redes migratorias	Entornos familiares / organizaciones de migrantes	Reproducción familiar / desarrollo local
Autoempleo	Saberes organizacionales / capacidad de seguimiento de firmas líderes	Ausencia / consenso territorial / imposición	«Upgrading»: individual / colectivo / subordinado

Las filas de este cuadro remiten a cada una de las tres lógicas estructurantes antes mencionadas. Por su parte, las dos primeras columnas expresan los dos factores definitorios del riesgo: conocimiento y consenso, y la tercera muestra los posibles resultados, dependiendo de la combinación de esos dos factores, de manejo del riesgo como acción social. En los próximos apartados vamos a desarrollar cada una de estas tres filas precedidas en cada caso de una breve descripción de las manifestaciones de la correspondiente lógica estructurante en los mercados de trabajo de la región.

La nueva salarización, entre el individualismo no solidario y el neocorporativismo sindical

El nuevo modelo acumulativo supone una redefinición del tipo de relaciones salariales predominantes en el periodo modernizador previo y que tenían al empleo formal como paradigma. Al respecto se puede pensar en dos situaciones básicas con todas sus posibles variantes. Por un lado, las actividades ya existentes, que ante la apertura del mercado impuesta por el ajuste estructural, se ven expuestas a una nueva competencia sin poder absorber incrementos de costos a través de subsidios estatales o trasladarlos a los consumidores. Esto ha supuesto que empresas, en este tipo de situaciones, hayan tenido que abocarse a incrementar su productividad a partir de innovaciones tecnológicas pero, sobre todo, socio-organizativas, que han afectado la configuración de las relaciones laborales a través de prácticas flexibilizadoras. De la Garza ha evaluado tales prácticas en la región y llega a las siguientes conclusiones. Primero, el fenóme-

no flexibilizador tiene más incidencia en los países más desarrollados de la región. Segundo, cuando ha habido ruptura o debilitamiento de pactos corporativos, las empresas tienden a imponer unilateralmente la flexibilización. Tercero, predominan aún las flexibilizaciones funcional y numérica sobre la salarial, aunque esta última está ganando terreno. Y cuarto, el Estado aparece como un gran inductor de flexibilización sea legislando (Argentina o Colombia) o impulsando pactos neocorporativos (México). Por otro lado, habría nuevas actividades orientadas hacia la exportación y que entran de lleno en el mercado global. Las experiencias muestran un predominio de actividades que se orientan hacia una «vía baja», donde la capacidad competitiva se basa en mano de obra barata, aunque también hay experiencias de «vía alta» donde el fundamento competitivo es más bien el capital humano⁴.

Como indica el cuadro, las hipótesis sobre el conocimiento remiten, en primer lugar, a la formación de capital humano en tanto respuesta a las exigencias de las transformaciones tecnológicas y organizacionales que la globalización ha inducido. Es decir, el cambio de modelo acumulativo ha supuesto una redefinición de los criterios de reconocimiento/desconocimiento de mano de obra adecuada, distintos de los prevalecientes durante el periodo industrializador basado en la sustitución de importaciones. Capital humano en el que su componente general (educación escolarizada) es importante para la adquisición de insumos específicos impuestos por la volatilidad del mercado global⁵, pero este proceso debe expresarse también como actitud ante el proceso de trabajo. La introducción de modelos de organización postayloristas supone cambios en términos de la participación de los trabajadores, ya no meramente pasiva. Al respecto entran en juego las nociones de polivalencia e involucramiento. Empleabilidad remitiría así a «saber estar» (competencias) en el proceso laboral como un atributo más importante del tradicional «saber hacer» (calificaciones) (Carrillo/Iranzo; Hirata; Hualde; Leite; Mertens)⁶.

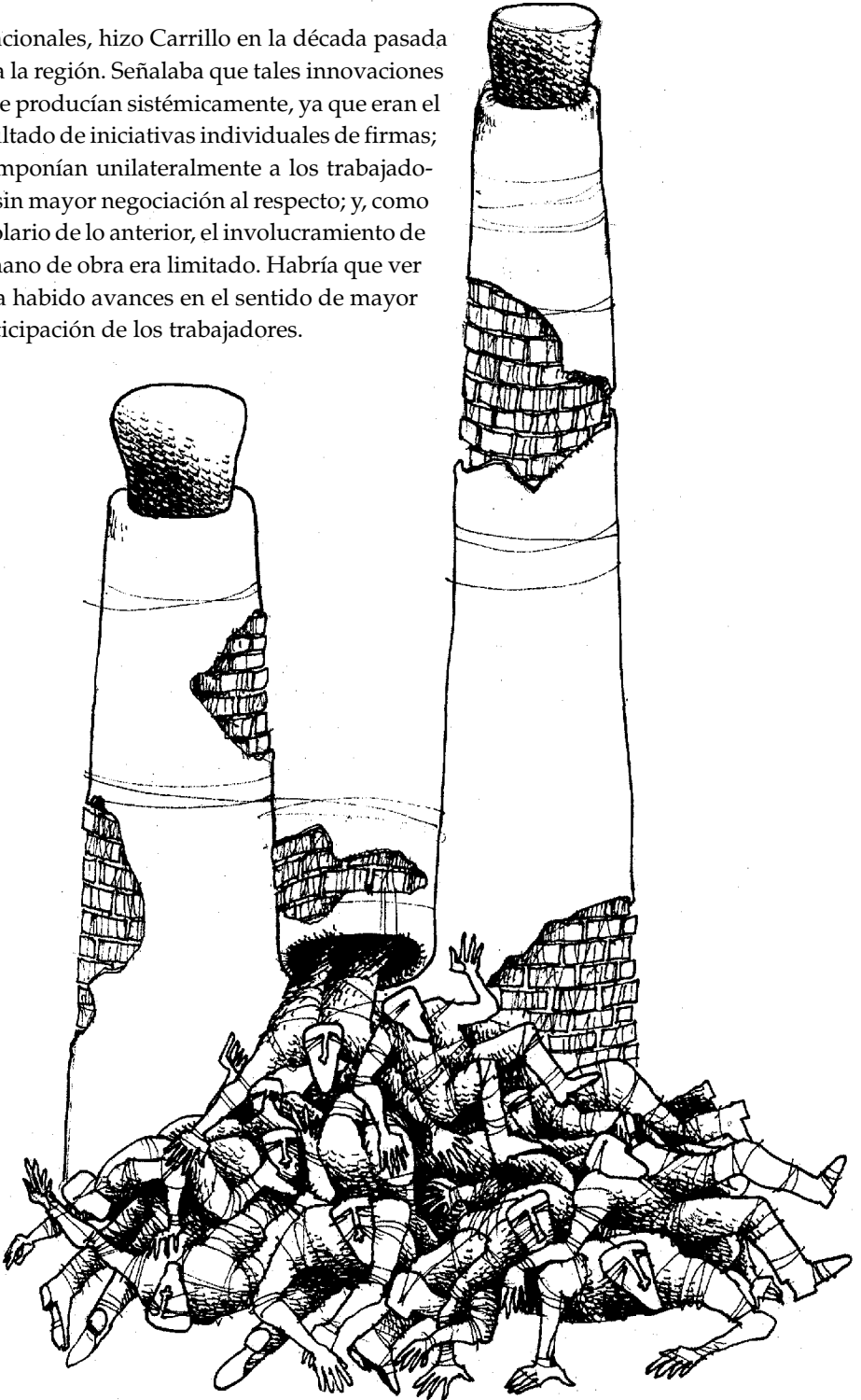
En cuanto al consenso, la cuestión clave se encuentra en la implementación efectiva de las mencionadas innovaciones socio-organizativas, o sea, si se da o no una auténtica negociación sobre la organización del proceso laboral. Al respecto, resulta pertinente recordar el diagnóstico que, sobre innovaciones orga-

4. Experiencias de este tipo se encuentran en actividades electrónicas en Costa Rica o en la llamada maquila de «tercera generación» en México (Carrillo/Hualde).

5. La evidencia empírica en América Latina confirma para el periodo de crisis y de ajuste de los años 80 esta relación, aunque con diferencias entre países (Berhman).

6. Como bien lo ha señalado Benner, la noción de calificación se basa en el enfoque individualista del capital humano, tendiente a minimizar la socialización que acompaña al proceso de aprendizaje.

nizacionales, hizo Carrillo en la década pasada para la región. Señalaba que tales innovaciones no se producían sistémicamente, ya que eran el resultado de iniciativas individuales de firmas; se imponían unilateralmente a los trabajadores sin mayor negociación al respecto; y, como corolario de lo anterior, el involucramiento de la mano de obra era limitado. Habría que ver si ha habido avances en el sentido de mayor participación de los trabajadores.



La migración transnacional es una forma extrema de exclusión que globaliza la fuerza de trabajo

En términos de acción social postularíamos dos hipótesis. La primera sería que una de las posibles expresiones de empleabilidad, dentro de esta lógica de salarización, correspondería a acciones individuales que resultarían en un individualismo no solidario⁷. En términos de conocimiento supone una clara apuesta por la formación de capital humano y desarrollo de competencias. El consenso no se logra ya que viene impuesto unilateralmente por la firma. La segunda hipótesis es que, dentro de esta misma lógica de nueva salarización, puede desarrollarse

otro tipo de acción social que tendría un carácter colectivo y se expresaría en términos de acción sindical. Se trataría de un sindicalismo de tipo neocorporativo que se erige como socio de la empresa en la mejora de la productividad (De la Garza). El factor conocimiento es menos importante que la situación previa pero no por eso prescindible. Lo importante es el consenso que permite la constitución de un actor colectivo sindical.

Concluamos este apartado mencionando que los tipos de acciones sociales en este ámbito laboral de la nueva salarización no se reducen a estos dos tipos y sus posible variantes. Señalemos la emergencia de un sindicalismo autónomo opuesto al neocorporativista (De la Garza; Murillo). Igualmente hay que hacer notar las posibilidades de desarrollo de acciones laborales de naturaleza transnacional que involucran a una serie de actores (sindicales y no sindicales, locales y globales), cuyos resultados se plasman en una cierta regulación laboral de alcance global (códigos de conducta, monitoreos sociales, etc.)⁸.

La migración transnacional, entre la reproducción familiar y el desarrollo local

La migración transnacional es un fenómeno paradójico; por un lado supone una forma extrema de exclusión que conlleva el desarraigo territorial, pero por otro globaliza la fuerza de trabajo. Es respecto a esta segunda dimensión que se puede interpretar la migración como estrategia de empleabilidad. En términos laborales hay dos cuestiones para ser mencionadas. La primera se relaciona con la emigración de fuerza laboral como mecanismo de ajuste del mercado de trabajo en algunos países latinoamericanos. La función de absorción de exce-

7. Se estaría ante la versión actualizada de lo que Castel ha denominado «individualismo conquistador», diferenciándolo del «individualismo colectivo», enmarcado institucionalmente, y del «individualismo negativo», signado por la desafiliación.

8. Para un análisis de este tipo de acciones, a partir de casos de empresas de maquila de ropa en Centroamérica, v. Quinteros.

dente laboral, que en el pasado jugaban las denominadas actividades informales, hoy en día es complementada por la emigración ante los límites cada vez más evidentes de expansión del autoempleo viable. Es en este sentido que este fenómeno actúa como una auténtica válvula de escape de mercados laborales con oportunidades limitadas de empleo. Además la recepción de remesas puede impactar en las tasas de participación laboral, niveles de desempleo, niveles de remuneración y, por consiguiente, en las dinámicas laborales de los países de origen. La segunda cuestión implica que la migración transnacional conlleva una redefinición de la territorialidad de los mercados de trabajo y, en concreto, de su calificativo de nacionales. El modelo previo de modernización tenía una socio-territorialidad clara: las áreas urbanas, especialmente las metropolitanas, alimentadas demográficamente por las migraciones del campo a la ciudad. Es en este sentido que se ha podido hablar de mercados laborales nacionales. Sin embargo, la globalización está cambiando este tipo de configuración espacial. La migración transnacional está cuestionando los mercados de trabajo nacionales propios de la modernización previa como únicos ámbitos ocupacionales (Pérez Sáinz 2003). Es importante también mencionar tres circunstancias novedosas respecto a patrones migratorios precedentes que intervienen en los actuales flujos transnacionalizados. Primero, son producto del capitalismo global en la medida en que responden a la demanda de mano de obra desde el Norte; segundo, constituyen un fenómeno social distinto respecto de patrones tradicionales de adaptación migratoria; y tercero, ofrecen mayores posibilidades a las iniciativas populares (Portes et al.). Este fenómeno afecta no solo a quienes transmigran y a sus respectivos hogares sino al conjunto de la comunidad, la cual, participando de esta dinámica transmigratoria, se puede constituir en una socioterritorialidad diferenciada en la globalización⁹.

Regresando al cuadro, la hipótesis respecto al conocimiento es que éste adquiere una expresión propia ya que representa un recurso que se maneja a través de redes, que como se sabe constituyen la médula del fenómeno migratorio. Se ha documentado extensamente: la presencia de un familiar permite el posterior viaje de otros miembros del hogar, y sirve para instalarse en términos de vivienda, empleo, etc.¹⁰. Al respecto hay que enfatizar dos aspectos del análisis de redes que son relevantes para nuestra problemática¹¹. El primero es que el conocimiento, o sea saber cómo migrar, se convierte en un recurso no mercan-

9. En este sentido hay que remitirse a la distinción pertinente de Pries entre inmigración (integración en la sociedad receptora), remigración (retorno al lugar de origen), y transmigración, que se trata de redes familiares con un espacio social transnacional plurilocal.

10. El análisis clásico al respecto es el de Massey et al.

11. El texto a remitirse es el estudio clásico de Lomnitz.

En América Latina el autoempleo ha estado asociado a actividades de baja productividad

til¹² que forma parte de la reciprocidad entre los sujetos involucrados: quienes ya migraron y quienes están por hacerlo. Y segundo, la cercanía entre sujetos, generadora de confianza, es social sin estar limitada a lazos de parentesco. Funciona también una cercanía física dentro del ámbito de la vecindad, pero redefinida radicalmente por el fenómeno de la transnacionalización que la globalización permite con la revolución de las comunicaciones, es decir, se está ante un ejemplo de cómo el proceso globalizador tiende a minimizar el espacio y cómo la comunidad de vecindad se transnacionaliza.

En cuanto al consenso hay que tomar en cuenta dos situaciones básicas que suelen combinarse. La primera y más recurrente es que la decisión migratoria se inscribe dentro de una lógica de reproducción familiar para escapar a situaciones de pauperización. En este sentido, como toda lógica reproductora se procesa al interior de los arreglos familiares¹³. Esto no supone que tal consenso sea fácil de lograr; entran en juego tensiones de género y edad. Incluso, la propia experiencia migratoria puede exacerbarlas, cuestionando jerarquías familiares establecidas, por el papel protagónico que mujeres y jóvenes pueden jugar en el proceso de adaptación (Popkin/ Andrade-Eekhoff). La segunda situación remite a la constitución de un actor colectivo en el país de inmigración con la configuración de asociaciones de migrantes. En este contexto la dinámica del consenso se inscribe dentro del funcionamiento de este tipo de organización formal donde la posible hostilidad del entorno, a través de distintos tipos de manifestaciones de xenofobia, juega un papel importante. O sea, la solidaridad confinada, como resultado del hostigamiento externo al grupo, puede ser fuente importante de consenso.

El primer tipo de acción es la que remite a la reproducción del hogar original a través de las remesas familiares, giros de dinero cuyo principal objeto es buscar la superación de la pobreza¹⁴. En este caso estamos ante acciones de tipo individual enmarcadas dentro de contextos familiares. Pero hay la posibilidad de desarrollo de acciones no individuales, como las remesas de tipo colectivo de or-

12. Esto no quita que la acción de migrar tenga un precio, lo que hace que, dependiendo del destino, no esté al alcance de todos.

13. Al respecto hay que remitirse a la extensa literatura referida a estrategias de sobrevivencia, de fines de los años 70 y de la siguiente década.

14. El caso más visible, por su manifestación a nivel macro, es El Salvador. El país latinoamericano que, con una mayor inserción globalizadora a través de la migración internacional, ha logrado una reducción importante de los niveles de pauperización en los años 90. Las remesas son, sin duda, uno de los principales factores explicativos de tal reducción.

ganizaciones de migrantes dirigidas a las comunidades de origen (Andrade-Eekhoff), destinadas al desarrollo de infraestructura, lo que supone una provisión inédita de bienes públicos implicando una transnacionalización de lo social (Sojo/Pérez Sáinz). Este tipo de acciones puede constituirse en un eje importante del desarrollo local de las comunidades involucradas.

El autoempleo globalizado, upgrading individual, colectivo o subordinado

Históricamente, en América Latina el autoempleo ha estado asociado a actividades de baja productividad, por tanto con pocas posibilidades de acumulación y orientadas hacia la subsistencia. Economía campesina e informalidad urbana han sido al respecto los ejemplos clásicos, aunque debe recordarse la heterogeneidad de ambos fenómenos, ya que había también posibilidades para dinámicas acumulativas. Pero la actual revolución tecnológica, basada en la microelectrónica, ha cuestionado la asociación, de naturaleza fordista, entre tamaño del establecimiento y nivel tecnológico. En este sentido, el progreso técnico no es más un privilegio de las grandes firmas. Este cambio permite que pequeños establecimientos, fruto de acciones de emprendimiento, puedan insertarse en el mercado global e intentar competir.

En este sentido se pueden distinguir tres vías de inserción de pequeñas empresas en el mercado global¹⁵. El objetivo es el *upgrading*¹⁶, consistente en un mayor poder de la pequeña empresa en el encadenamiento global donde se inserta, a través de la generación de más valor agregado¹⁷. Las tres posibles vías de inserción en el mercado global son la autónoma, la cooperativa y la subordinada. No obstante es necesario hacer algunas aclaraciones. La evidencia empírica puede sugerir más vías, que no son mutuamente excluyentes; por otra parte, el

15. En este apartado seguimos el análisis que hemos desarrollado en otro texto. Al respecto, v. Pérez Sáinz 2002b.

16. Este término no es de fácil traducción al español.

17. *Upgrading* es una noción que se inscribe dentro de la reflexión sobre encadenamiento global de mercancías postulado por Gereffi (Gereffi; Gereffi/Korzeniewicz). Puede tener varias manifestaciones. La primera es en el nivel del producto y supone pasar de la producción de bienes sencillos a más complejos. La segunda supone transitar de actividades económicas de ensamblaje hacia contratos especificados (*original equipment manufacturing*) y, posteriormente, hacia la manufactura de marcas originales (*original brand manufacturing*). Tercero, *upgrading* en el nivel intrasectorial implica incrementar los enlaces hacia adelante y hacia atrás en el encadenamiento. Y finalmente, en el nivel intersectorial supone el paso de actividades intensivas en mano de obra a las intensivas, no solo en tecnología, sino también en conocimiento (Bair/Gereffi; Gereffi et al.). Debe aclararse que la reflexión es en términos de *upgrading* industrial. Esto refleja una limitación de este término, que debería ser extensivo a otro tipo de actividades, especialmente servicios. Ya se han producido intentos respecto al turismo (específicamente, la aviación comercial y las cadenas hoteleras) (Clancy) o a productos agrarios (Gibbon). Además hay que señalar que la dimensión social está muy marginada en este enfoque.

upgrading conlleva la conversión de la pequeña empresa en firma. Esto supone que a partir de ese momento la problemática laboral, que es la que nos concierne, ya no debe ser tratada en términos de lógica de autoempleo sino de salarización. Lo que se plantea es si la firma opta por una «vía baja», basada en mano de obra barata, o apuesta por una «vía alta», fundamentándose en el desarrollo de capital humano y posibilitando la empleabilidad de su fuerza laboral.

La vía autónoma reflejaría trayectorias en nichos de mercado que aún no controlan las firmas líderes, permitiendo el desarrollo de empresas pequeñas pasibles de transformarse en firmas globales. Esta será una trayectoria cada vez más difícil en el futuro, pero tampoco desaparecerá por completo. La vía cooperativa correspondería a aglomeraciones territoriales de pequeñas empresas dentro de una comunidad. El término cooperativo remite a cierta colectivización del *upgrading*. Al respecto hay dos elementos intervinientes. El primero tiene que ver con las economías externas de distinto tipo: las de especialización, las de información y comunicación, las laborales, y también las simbólicas. El segundo elemento tiene que ver con el capital comunitario y sus diferentes modalidades. Esto supone que, en primer lugar, la identidad colectiva de la comunidad generada en la economía externa simbólica pueda ser internalizada por los propietarios para afianzar su identidad económica y evitar así rupturas en su trayectoria de oficio. Segundo, que las redes, basadas en préstamos de distinto tipo (materia prima, herramientas, mano de obra, información, etc.) puedan generar intercambios con suficiente confianza, por su repetición, que desemboquen en la cooperación. Tercero, que las amenazas externas, provenientes de la jungla competitiva de la globalización, logren activar formas organizativas entre los propietarios, y que la vigencia de normas incentiven comportamientos morales que favorezcan la innovación en contra de la imitación (Pérez Sáinz 2002a). Finalmente, tenemos la vía subordinada que es la que se ajusta, claramente, a situaciones de encadenamiento global. En tanto las empresas pequeñas se ubican ineludiblemente en los eslabones inferiores, la problemática del tipo de nexo es fundamental. El espectro se puede mover entre situaciones donde se reproducen relaciones tradicionales, de tipo vertical y jerárquico, hasta situaciones donde prevalecen nexos de naturaleza institucionalizada que incentivan las innovaciones, tanto en lo tecnológico como en lo organizativo, de los establecimientos proveedores o subcontratados¹⁸. Obviamente, las posibilidades de *upgrading* de las pequeñas empresas serán más factibles en este tipo de situaciones que en las primeras. Es importante señalar que

18. Sobre las consecuencias de estos dos tipos de modelos, tomando como referente a la empresa japonesa, v. Coriat.

estas trayectorias no son vías abiertas a seguir. Las opciones están, en gran parte, determinadas por las estrategias de las firmas líderes, que como jugadores mayores determinan en gran medida las reglas del juego.

Remitiéndonos de nuevo al cuadro, cabe postular varias hipótesis respecto de la dimensión de conocimiento. Para la inserción y mantenimiento de la empresa pequeña en el mercado global el conocimiento comporta, al menos, un doble aspecto. Por un lado, está el aprendizaje organizacional que debe ser entendido como la acumulación de saberes a partir de la propia práctica empresarial basada en los elementos mismos de la organización (rutinas o procedimientos operativos, estructura organizativa, manejo de documentos, etc.) antes que en la generada por actividades de investigación y desarrollo. O sea, la base reside en la acumulación de conocimiento (incluyendo innovaciones menores, especializaciones y competencias, y conocimiento implícito que mejora la eficiencia)¹⁹. En este sentido, es importante enfatizar, como señala Herhsberg, que el *upgrading* es ante todo un reto social y político que involucra a grupos e instituciones en términos de capacidades de aprendizaje y de acción a partir de tal conocimiento. Y por otro lado está la capacidad de seguimiento, que a su vez implica dos elementos: el primero se relaciona con la visión de los cambios del mercado global, teniendo como referentes las firmas globales y entendiendo sus estrategias; el segundo remite a la capacidad de traducción de saberes explícitos, provenientes del mercado global, en procesos concretos que se traducen en conocimientos tácitos.

Es importante mencionar que el fenómeno del conocimiento adquiere características particulares dependiendo de la vía de globalización por la que transite la empresa pequeña. Así, en la autónoma se estaría ante un proceso de aprendizaje fundamentalmente individualizado del establecimiento con pocos referentes de experiencias previas. En la cooperativa, si funcionan las economías externas de información y comunicación así como la modalidad de capital comunitario que conlleva la cooperación, el conocimiento tiende a ser socializado más fácilmente pudiendo adquirir cierta connotación de recurso colectivo dentro de la aglomeración respectiva. Y en la vía subordinada, la posibilidad de conocimiento se procesa a través de la firma global y, por lo tanto, el tipo de nexo es fundamental en la adquisición del mismo. Es decir, las relaciones de tipo hori-

19. La importancia del aprendizaje organizacional radica en las limitaciones que tienen las firmas de países del Sur para desarrollar estrategias más tradicionales de innovación tecnológica. Las causas son múltiples dependiendo del enfoque que se adopte: desarrollo de mejoras incrementales de las tecnologías existentes antes que innovaciones radicales; reluctancia por parte de firmas globales líderes a compartir avances tecnológicos con sus socios locales; o empantanamiento en nichos no innovativos (Deyo/Doner).

zontal son más proclives a tal transmisión hacia la empresa pequeña mientras lo contrario acaecería cuando el nexo es de naturaleza vertical.

En cuanto a las posibilidades de alcanzar consenso sobre aspiraciones futuras compartidas, varían también según la vía de globalización. Así, la autónoma representaría la situación de mayor atomización y donde esta problemática de consenso se minimizaría. Lo contrario sucedería en la vía cooperativa, donde el consenso trasciende este tema del riesgo y se proyecta en términos muchos más amplios de desarrollo local. En la vía subordinada hay que relativizar la noción de consenso ya que las aspiraciones vienen impuestas, en gran medida, por la estrategia de la firma global.

La empleabilidad en este tipo de lógica remite, como ya se ha señalado, al proceso de *upgrading*. Las distintas vías mencionadas muestran diferentes tipos de acción. La autónoma conduce hacia acciones individuales que pueden asemejarse al individualismo no solidario que señalamos respecto a la lógica de la salarización. La cooperativa posibilita una acción colectiva, no ineluctable, ya que depende de cómo se desarrollen las dinámicas dentro de la respectiva aglomeración y si las economías externas y, especialmente, el capital comunitario se logra movilizar. Esta situación tiene gran afinidad con la señalada en relación con las remesas colectivas. Y finalmente, la subordinada es una acción enmarcada dentro de la jerarquía del encadenamiento y, por tanto, supone empleabilidad delegada.

Conclusiones

Como hemos postulado en los apartados precedentes, la empleabilidad como acción social para manejar el riesgo propio de la modernización globalizada puede adquirir formas diversas. Pero hay dos que marcan los extremos del espectro, sobre las cuales queremos centrar nuestras últimas reflexiones. La primera es la que hemos considerado como individualismo no solidario, e identificado tanto en la nueva salarización como en las actividades de autoempleo globalizadas. El calificativo de no solidario correspondería a que se estaría ante un sujeto laboral cuya formación de capital humano no suele conllevar responsabilidades sociales. La reflexividad subjetiva deviene narcisa centrada en sus potencialidades y logros individuales, distanciándose así de la acción colectiva que resultaría innecesaria. Y la cultura basada en el riesgo que se desarrollaría, implicaría afrontar la volatilidad del mercado de trabajo aceptando que tenga efectos excluyentes. Es decir, es un individualismo que percibe la exclusión como resultado «natural» del funcionamiento del mercado de tra-

bajo²⁰. Este tipo de empleabilidad resultante no es incompatible con la exclusión laboral, cuyas tendencias tienden a predominar en la actualidad, sino más bien la refuerza (Pérez Sáinz 2003).

El otro extremo lo constituyen los ejemplos de remesas colectivas para la provisión de bienes públicos en las comunidades de origen, y la vía cooperativa que puede producir un *upgrading* colectivo de pequeñas empresas pertenecientes a una misma aglomeración. En este caso se está ante acciones de naturaleza colectiva que, en ambas situaciones, refuerzan la cohesión comunitaria. Son procesos de desarrollo local que pueden incorporar la equidad en tanto que la inserción en la globalización no se limita a unos pocos, los «ganadores», sino a la mayoría. O sea, la empleabilidad no conlleva necesariamente la individualización no solidaria sin mayores efectos de equidad social. De tal modo, que la empleabilidad se constituya en una dinámica integradora con efectos equitativos depende, fundamentalmente, del factor conocimiento. La naturaleza que adquiere incide sobre el otro factor definitorio del riesgo: el consenso.



No es necesario recordar que se está ante el recurso clave de la globalización que juega un papel similar, en términos de ordenamiento societal, al que tenían los medios de producción en la modernización pasada. En este sentido la cuestión clave reside en el acceso al conocimiento, lo cual comporta tres elementos. El primero tiene que ver con que este recurso, en sus múltiples manifestaciones, constituya un bien público²¹, es decir, que su consecución sea un derecho y por tanto que exista un acceso verdaderamente democrático al mismo. De esta manera se puede pensar que el conocimiento se erija en la piedra angular de una nueva ciudadanía social. El segundo elemento, corolario del primero, apunta a que el Estado debe jugar un papel primordial en la consecución de este recurso. Ello supone que deben desaparecer brechas en la calidad de tal acceso entre

20. Benner, diferenciando entre trabajo (tareas que se realizan con el conocimiento que requieren y la interacción social que conllevan) y empleo (relación contractual entre empleador y empleado), señala que una de las paradojas laborales de la nueva economía de la información es que nunca antes el trabajo ha estado tan socializado como ahora, mientras que por el contrario el empleo se individualiza. 21. Stiglitz ha argumentado a favor de que el conocimiento sea considerado no solo un bien público sino además de alcance global.

sector público y privado, ya que éstas representan una de las principales fuentes de futuras inequidades. Y tercero, si bien el acceso al conocimiento es primordialmente individual, su naturaleza de bien público hace que tal acceso genere obligaciones y responsabilidades sociales. Son las mismas que pueden garantizar que la empleabilidad no derive, inevitablemente, en individualismo no solidario (Pérez Sáinz 2003).

Con la configuración del conocimiento como bien público, incluso de alcance global, y su acceso democrático, la dimensión de consenso se plantea de manera colectiva excluyendo imposiciones por parte de alguno de los actores involucrados. De esta manera el manejo del riesgo que induce la propia globalización puede ser fuente de desarrollo de equidad. Es decir, la empleabilidad no tiene que conllevar, ineludiblemente, la atomización y la aceptación de la exclusión social.

Bibliografía

- Andrade-Eekhoff, K.: «Asociaciones salvadoreñas en Los Angeles y las posibilidades de desarrollo en El Salvador» en M. Lungo (coord.): *Migración y desarrollo internacional*, Tomo II, Funde, San Salvador, 1997.
- Bair, B. y G. Gereffi: «Industrial Upgrading, Networks, and Employment in Global Industries», *paper* preparado para IILS / Camat Regional Workshop sobre Decent Work and Global Competition: New Roles for Enterprises and Their Organization, Puerto España, octubre de 1999.
- Beck, U.: *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Paidós, Barcelona, 1998.
- Beck, U.: «Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado: individuación, globalización y política» en A. Giddens y W. Hutton (eds.): *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Tusquets, Madrid, 2001.
- Beck, U., A. Giddens y S. Lash: *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*, Alianza Universidad, Madrid, 1997.
- Benner, C.: *Work in the New Economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley*, Blackwell, Oxford, 2002.
- Berhman: *Human Resources in Latin America and the Caribbean*, Inter-American Development Bank, Washington, 1996.
- Carrillo, J.: «La experiencia latinoamericana del justo a tiempo y del control total de calidad» en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* N° 1, 1995.
- Carrillo, J. y A. Hualde: «Third Generation Maquiladoras? The Delphi-General Motors Case» en *Journal of Borderlands Studies* vol. XIII N° 1, 1998.
- Carrillo, J. y C. Iranzo: «Calificación y competencias laborales en América Latina» en E. de la Garza (coord.): *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Colegio de México / Flasco / UAM / Fondo de Cultura Económica, México, 2000.
- Castel, R.: *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós, Buenos Aires, 1997.
- Cerrutti, M.: «El problema del desempleo: el caso argentino en el contexto latinoamericano», ponencia presentada al Seminario Latin American Labor and Globalization: Trends Following a Decade of Economic Adjustment, organizado por el Social Science Research Council y Flasco, San José de Costa Rica, 2000.
- Clancy, M.: «Commodity Chains, Services and Development: Theory and Preliminary Evidence from the Tourism Industry» en *Review of International Political Economy* vol. 5 N° 1, 1998.
- Coriat, B.: *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Siglo XXI, Madrid, 1993.
- De la Garza, E.: *La flexibilidad del trabajo en América Latina*, 2000.
- Deyo, F.C. y R. Doner: «Introduction. Economic Governance and Flexible Production in East Asia», en F.C. Deyo, R. Doner y E. Herhsberg (eds.): *Economic Governance and the Challenge of Flexibility in East Asia*, Rowman and Littlefield, Lanham, 2001.

- Douglas, M. y A. Wildavsky: *Risk and Culture*, University of California Press, Berkeley, 1983.
- Dubar, C.: *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Collin, París, 1991.
- Dubar, C.: «El trabajo y las identidades profesionales y personales» en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* N° 13, 2001.
- Gereffi, G.: «Global Production Systems and Third World Development» en B. Stallings (ed.): *Global Change, Regional Response. The New International Context of Development*, Cambridge University Press, Cambridge, 1995.
- Gereffi, G., J. Humphrey, R. Kaplinsky y T. Sturgeon: «Introduction: Globalization, Value Chains and Development» en *IDS Bulletin* vol. 32 N° 3, 2001.
- Gereffi, G. y M. Korzeniewicz: *Commodity Chains and Global Capitalism*, Praeger, Westport, 1994.
- Gibbon, P.: «Agro-Commodity Chains. An Introduction» en *IDS Bulletin* vol. 32 N° 3, 2001.
- Giddens, A.: *Runaway World*, Profile Books, Londres, 1999.
- Herhsberg, E.: «Industrial Upgrading and Development: Workshops Notes» en *Items* N° 52, 1998.
- Hirata, H.: «Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos» en Casi, Rios, Texeira y Cortella (comps.): *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*, Educ / Rhodia, San Pablo, 1997.
- Hualde, A.: *Aprendizaje industrial en la frontera norte de México*, Plaza y Valdés / Colef, México, 2001.
- Leite, M.: «Nuevos desafíos en el mundo del trabajo» en *Sociología del Trabajo* N° 36, 1999.
- Lomnitz, L.: *Como sobreviven los marginados*, Siglo XXI, México, 1984.
- Massey, D., R. Alarcón, J. Durand y H. González: *Return to Aztlan: The Social Process of International Migration from Western Mexico*, University of California Press, Berkeley, 1987.
- Mertens, L.: *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, Cintefor / OIT, Montevideo, 1996.
- Murillo, M.V.: «La encrucijada del sindicalismo latinoamericano» en *Política y Gobierno* vol. VIII N° 2, 2001.
- Pérez Sáinz, J.P.: «Mercado laboral, integración social y modernización globalizada en Centroamérica» en *Nueva Sociedad* N° 164, Caracas, 1999.
- Pérez Sáinz, J.P.: «Globalización y comunidad: notas para una sociología económica de lo local» en *Ecuador Debate* N° 55, 2002a.
- Pérez Sáinz, J.P.: «Globalización, upgrading y pequeña empresa: algunas notas analíticas» en J.P. Pérez Sáinz (ed.): *Encadenamientos globales y pequeña empresa en Centroamérica*, Flacso, San José de Costa Rica, 2002b.
- Pérez Sáinz, J.P.: «Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias» en *Sociología del Trabajo* N° 47, 2003.
- Popkin, E. y K. Andrade-Eekhoff: «The Construction of Household Labor Market Strategies in Central American Transnational Migrant Communities», ponencia presentada al Seminario Latin American Labor and Globalization: Trends Following a Decade of Economic Adjustment, organizado por el Social Science Research Council y Flacso, San José de Costa Rica, 2000.
- Portes, A., L.E. Guarnizo y P. Landolt: «Introduction: Pitfalls and Promise of an Emergent Research Field» en *Ethnic and Racial Studies* vol. 22 N° 2, 1999.
- Pries, L.: «Una nueva cara de la migración globalizada: el surgimiento de nuevos espacios sociales transnacionales y plurilocales» en *Trabajo* N° 3, 2000.
- Quinteros, C.: «Resistiendo creativamente. Actores y acción laboral en las maquilas de ropa en Centroamérica», ponencia presentada al Seminario Latin American Labor and Globalization: Trends Following a Decade of Economic Adjustment, organizado por el Social Science Research Council y Flacso, San José de Costa Rica, 2000.
- Sennett, R.: «La calle y la oficina: dos fuentes de identidad» en A. Giddens y W. Hutton (eds.): *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Tusquets, Madrid, 2001.
- Stiglitz, J.: «Knowledge As a Global Public Good» en I. Kaul, I. Grunberg y M.A. Stein (eds.): *Global Public Goods*, Oxford University Press, Oxford, 1999.
- Sojo, C. y J.P. Pérez Sáinz: «Reinventar lo social en América Latina» en C. Sojo (ed.): *Desarrollo social en América Latina: temas y desafíos para las políticas públicas*, Flacso / Banco Mundial, San José de Costa Rica, 2002.
- Souza, P.R. y V. Tokman: «El sector informal urbano» en P.R. Souza y V.E. Tokman (coords.): *El empleo en América Latina*, Siglo XXI, México, 1976.