



Globalización y educación

María del Rocío Bonilla

Documento del grupo de investigación PROSOPON¹

Barcelona, Abril 2010

Los efectos de la omnipresente globalización en nuestras sociedades son muy amplios. Algunos analistas académicos, como Alan Blinder, de Princeton, consideran que la globalización pone en marcha unos efectos tan amplios sobre la vida y el trabajo de las personas como las que en su momento supusieron las revoluciones agrícola e industrial. Otros ensayistas, como Alvin Toffler, elaboran la misma idea de que se trata no sólo de la emergencia de nuevas realidades sino también de nuevas “reglas del juego”, que además trascienden del ámbito económico y empresarial para alcanzar a implicaciones sociales y políticas a menudo polémicas.

La amplitud de los efectos de la globalización alcanza de lleno al mundo de la educación y la formación. El denominado “factor humano” pasa aún más a primer término como se muestra con las denominaciones de la sociedad actual y futura como la “sociedad del conocimiento”, o como cuando se habla del “capital humano” o del propio conocimiento como el “activo estratégico” que marca las diferencias entre la prosperidad y la decadencia para países, empresas...y personas.

Desde el punto de vista humano, la globalización afecta a la educación, porque el mundo cambia a gran velocidad y la incidencia en nuestras vidas de los avances tecnológicos es cada vez mayor, lo que exige que se sienten bases morales sólidas en la formación de nuestros hijos, dado que las épocas de rápidos cambios pueden implicar riesgos de desorientación, manipulaciones y oportunismos. La forma profundamente insatisfactoria con que, en general, el sistema educativo de nuestro entorno responde a esta exigencia es un motivo de preocupación.

Desde el punto de vista socioeconómico, también es importante porque, por una parte, la globalización tiene una profunda repercusión en las características o cualificaciones que requieren las actividades que cada país y sociedad desarrolla, y por otra parte, por los cambios importantes en la estructura y configuración de las organizaciones productivas empresariales. También desde este punto de vista la situación actual dista mucho de ser la deseable.

Estos fracasos – en las dimensiones humanas y de valores por un lado y en la de adecuación socioeconómica, por otro – son ingredientes esenciales de las dificultades de nuestra sociedad y por ello es crucial encontrar soluciones que permitan revertir una dinámica peligrosa.

En esta comunicación se pretende analizar cuáles serían las adecuadas estrategias a aplicar en nuestro sistema educativo de manera que, después de ofrecer una correcta formación humana, se adecuara a las actuales exigencias de un entorno laboral más complejo y sujeto a mayores presiones competitivas.

¹ Comunicación en el Congreso Internacional “¿Una Sociedad Despersonalizada? Propuestas Educativas”, de la Universitat Abat Oliba CEU (Barcelona, 13-15 de abril de 2010).



I. Competencia global: más allá de la cualificación

La globalización ha supuesto la aparición en la economía mundial con creciente protagonismo de países denominados “emergentes” con una capacidad de producción basada en una mano de obra típicamente definida como “abundante y barata”. El impacto de ello sobre los mercados de trabajo mundiales, y especialmente los de los países industrializados, ha sido objeto de amplio debate.

Los trabajadores han dejado de competir a escala nacional para hacerlo a escala global a través varios mecanismos, de entre ellos los más directos son tres:

- a) a través de las importaciones que incorporan “trabajo extranjero”. Representando las importaciones cada vez un porcentaje más alto en nuestra economía.
- b) Desplazamiento al extranjero de etapas o segmentos de actividades mediante el denominado “offshoring”.
- c) Los movimientos migratorios.

Parte de los procesos productivos de manufacturas objeto de offshoring han sido tradicionalmente actividades de escaso o limitado “valor añadido”, que afectaba a trabajadores de baja cualificación profesional, mientras que el offshoring de servicios afecta no sólo a actividades de bajo valor añadido, como por ejemplo, “call centres” sino asimismo a tareas de más valor, desde software a diagnósticos médicos. La inclusión de esta última actividad llamó en su momento la atención, siendo un ejemplo de ello que originó polémica la práctica de hospitales en EEUU que envían a la India, vía telemática, todas las radiografías realizadas a lo largo de un día y aprovechando la diferencia horaria, a la mañana siguiente son remitidos desde la India todos los informes rutinarios que acompañan a las radiografías.

De manera que, la globalización obliga o induce a un número creciente de empresas a participar en las denominadas *global supply chain*. A menudo no es un tema de “elección”: aunque una empresa u organización quisiera mantenerse en un ámbito estrictamente “doméstico” sus competidoras o rivales hacen acto de presencia en ese “mercado doméstico” alterando la dinámica y las reglas del juego y obligando a adaptaciones y respuestas. Cada vez es más amplio el espectro de sectores, incluidos como hemos visto los servicios, en que la competencia internacional se hace presente. La incidencia de todo ello sobre las relaciones laborales, el “clima sociolaboral” y los requerimientos de educación y formación de los recursos humanos de las empresas son profundos.

Pero, dicho esto, emerge de inmediato la necesidad de concretar, de desagregar, de ser más precisos: ¿cómo impactan esas nuevas realidades de más competencia en el mercado de trabajo global sobre diferentes tipos de trabajo? La distinción más tradicional y estudiada es en función del grado de cualificación.

La argumentación tradicional, afirma que dado que los países emergentes o en desarrollo son más abundantes en trabajo de escasa cualificación, al insertarse éstos en la economía internacional el principal impacto sería una presión competitiva sobre los trabajadores de menos cualificación de los países ya avanzados. De manera que, en los países avanzados se produciría una mejora de la posición relativa del trabajo cualificado respecto al no-cualificado, que parece confirmarse en estudios como el de Robert Feentra² (2007) que

² F. Robert (2007). *Globalization and its Impact on Labor*. Vienna Institute for International Economic Studies: Global Economy Lectura.



muestra como desde finales de los 80 en EEUU se ha ido agrandando la ratio entre retribuciones del trabajo que no se ocupa directamente en producción, es decir, de “cuello blanco” y los salarios del trabajo directamente implicado en la producción, “de cuello azul”, estadísticamente de menos cualificación.

Pero aunque en términos absolutos sigue siendo cierto que las incorporaciones al “mercado de trabajo global” procedentes de los nuevos países emergentes y en desarrollo son mayoritariamente de menor cualificación, sobre todo si se utiliza una definición tan estricta de niveles educativos, también es cierto que en los años más recientes y previsiblemente en los futuro, aumentará porcentualmente el peso de los trabajadores con más educación en países emergentes, básicamente como consecuencia de la apuesta explícita en este sentido de China, así como de la dinámica de India, sin olvidar los importantes niveles de cualificación de parte de la población de los países del antiguo bloque del este.

En los últimos años, los países emergentes han entrado de lleno en segmentos de creciente cualificación, así hacia 2006 fueron muy comentados los datos que mostraban que las universidades de China, India y Brasil, juntos, estaban titulando a 14.000.000 de estudiantes tanto como EEUU y, por separado, que Europa, y esta tendencia no ha dejado de crecer desde entonces. Este es el punto de partida de lo que en algunos reputados análisis como los de los estudios de competitividad de la escuela de negocios suizos, IMD³, denominan el paso desde el *cheap manpower to cheap brainpower*.

De manera que, actualmente, la diferenciación entre trabajo cualificado y no, se revela insuficiente e incompleta, en un entorno denominado a veces de “globalización de alta definición” que obliga a descender a un nivel de detalle más específico a la hora de hablar de tipologías de actividades y cualificaciones. Un importante estudio elaborado por Autor, Lévy, Murnane⁴ en el que se diferencia entre cinco tipos de actividades:

1. Trabajos manuales rutinarios: como los mecanizables, cadenas de montaje, etc. Estos representan el objeto de la primera generación de offshoring, es decir de producción casi íntegra en países emergentes.
2. Trabajo manual no rutinarios: de menor cualificación, pero con un “componente local” elevado, como la atención en cafeterías o supermercados, limpieza, distribución de mercancías de carácter local, etc. Hay que tener en cuenta que se trata de actividades “rutinarias”, tienen unos requerimientos de proximidad física que impide su offshoring, aunque sí se ven afectadas por los movimientos migratorios.
3. Procesos cognitivos rutinarios: trabajos codificables o susceptibles de ser sustituidos o aproximados por un programa informático, como por ejemplo, gestión de la contabilidad, que cada vez más son trabajos externalizados por las empresas por su facilidad de seguimiento a través de Internet.
4. Comunicación compleja: requieren conocimientos de aspectos personales o relacionales, habilidades de negociación o percepción psicológica, etc.

www.econ.ucdavis.edu/faculty/fzfeens/papers.html

³ www.imd.ch

⁴ David, Levy, Frank & Richard Murne (2003). *The Skill content of recent technological change, an empirical exploration*. p. 1279-1333.



5. Pensamiento experto: aquellos puestos de trabajo que requieren creatividad, R+D, alta dirección estratégica, etc.

El posicionamiento de cada sociedad en la economía global se asocia de forma creciente a la combinación que ofrece de esta tipología de cualificaciones, cada una de las cuales tiene unas implicaciones en términos de calidad de las actividades, de los niveles retributivos y valores, que un país puede mantener. Las divergencias al respecto entre las dos últimas categorías y las tres primeras, incluso la 3, son notables y probablemente crecientes. El papel del sistema educativo es esencial al respecto. Por ello las interacciones entre a qué papel aspiramos como país en la escena internacional y los perfiles y cualificaciones que ofrece el sistema educativo merecen más atención. De continuar con las actuales inercias caminamos a un estancamiento a la baja en aspectos que han quedado desfasados. Un fracaso que origina frustraciones.

II. Educación y actividades en organizaciones globales complejas

Otro aspecto a tener en cuenta es la presencia cada vez más amplia de organizaciones empresariales, sociales y de otros tipos, con alcance territorial más amplio, con dimensión transnacional. Las pautas de organización interna de estas nuevas entidades originan asimismo cambios importantes. Así Garicano y Rossi-Hansberg⁵ han analizado como las reducciones en los costes de procesar y transmitir informaciones y directrices propician la aparición de nuevas pautas de organización interna en las empresas. Estas nuevas formas de organización conducen a un debilitamiento de la relación tradicionalmente proporcional entre los niveles formativos y los niveles retributivos, que en la actualidad sufren un desequilibrio al concentrarse las tareas de más alta retribución en las cúpulas globales y disminuyendo las posiciones relativas de muchos segmentos intermedios de cierta cualificación, ahora más fácilmente monitorizables desde las cúpulas.

Ello tiene implicaciones interesantes: ¿Por qué hace 30 años estudiar una carrera universitaria era formación suficiente para acceder y permanecer con éxito en el mercado laboral? ¿Por qué cada vez nuestros jóvenes están mejor preparados y en cambio no acceden más que con dificultad a un *mileurismo* que asimismo provoca frustración? ¿Tiene algo que ver un sistema educativo orientado, en el mejor de los casos, al tipo de formación cuya demanda y retribución va a la baja?

Ante ello debemos preguntarnos si se trata de mecanismos inexorable ante el cual sólo cabe la resignación o si, por el contrario, como pensamos, se trata de tendencias que pueden ser moduladas por las respuestas de una sociedad, de nuevo con el sistema educativo con un papel decisivo. Los análisis comparativos internacionales muestran las diferencias con qué se está respondiendo a estos retos en diferentes países. Aspectos esenciales para marcar diferencias se derivan de los argumentos que se acaban de exponer.

Combinando la tipología de actividades citada con las nuevas pautas organizativas, debemos extraer las adecuadas implicaciones de que la actual fase de globalización va más allá de la simple distinción entre mano de obra barata y poco cualificada de países emergentes frente a la mano de obra cualificada y cara de los países avanzados, y las implicaciones para el sistema educativo son evidentes, la competencia para aquellas actividades tradicionalmente englobadas dentro de la categoría de cuello blanco que hasta ahora creíamos fuera del alcance de la globalización del mercado laboral, no sólo ha

⁵ Luis Garicano y Esteban Rossi-Hansberg. (2006). "Organization and Inequality in a Knowledge Economy" en *Quarterly Journal of Economics*, p.1383-1435.



umentado radicalmente, sino que además las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han logrado estandarizarlas y han facilitado su “deslocalización” vía Internet.

Conclusiones

Frente a esta compleja situación del nuevo entorno del mercado laboral el sistema educativo español se presenta obsoleto y las propuestas de reformas que se debaten actualmente parecen ancladas en aspectos *preglobales*, muy alejados de los requerimientos de conocimientos y valores necesarios para afrontar una era de rápidos cambios en lo científico-tecnológico y en lo social, que precisan incluso más que en *tiempos tranquilos* de fundamentos morales y referencias sólidas.

En este mundo de globalización de alta definición para aspirar con solvencia a un lugar razonablemente destacado necesitamos que una cierta masa crítica de nuestros educandos puedan ir a los segmentos de mayor valor añadido complementando los imprescindibles conocimientos técnicos con una sólida formación en valores que suministren referencias en una era de potenciales riesgos de desorientación, desmotivación, etc.

Un factor que acentúa la prioridad del papel de los valores se asocia con el destacable y deseable papel que tienen las actividades que incorporan componentes relacionales y de confianza que solo se pueden fundamentar en una reputación, basada por supuesto en una realidad, de solidez, seriedad y responsabilidad en los comportamientos, en los tratos y contratos. La actual crisis financiera y económica ha mostrado ya suficientes evidencias de cómo actividades presentadas incluso como de alto valor añadido y/o alta rentabilidad pero que, a la hora de la verdad, estaban *contaminadas* por prácticas de dudosa o nula responsabilidad y solvencia ética, pueden conducir a clamorosos problemas individuales y sociales.

En resumen, el nuevo marco global es más exigente que la situación anterior pero ofrece al mismo tiempo oportunidades notabilísimas si sabemos posicionarnos adecuadamente, lo que está en las antípodas del camino actual.

Bibliografía

David, Levy, Frank & Richard Murne (2003). *The Skill content of recent technological change, an empirical exploration*.

Garicano, Luis y Rossi-Hansberg. Esteban (2006). “Organization and Inequality in a Knowledge Economy” en *Quarterly Journal of Economics*.

Robert, F. (2007). *Globalization and its Impact on Labor*. Vienna Institute for International Economic Studies: Global Economy Lectura.

www.econ.ucdavis.edu/faculty/fzfeens/papers.html

www.imd.ch