

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS: LA
OPORTUNIDAD PARA LA EDUCACION EN ESTA DECADA

A. Ross McCormack

Esta presentación debatirá que, en el ambiente actual, una estrategia básica es la que tiene el mayor potencial para un desarrollo sostenido y efectivo en términos de costo en las naciones del Sur. (Debo decir que esta formulación del Sur incluye los países de América Latina). Postularé que el Desarrollo de Recursos Humanos aparece como la estrategia más apropiada para enfrentar la realidad aún más desafiante de los noventa. En esta década todos nosotros, en el Norte y en el Sur, necesitaremos diseñar proyectos de desarrollo que comprendan dos imperativos básicos: el incremento de autonomía cultural en el Sur y la disminución de los recursos financieros en el Norte.

Algunos observadores temen que los noventa serán tan malos como los cualquiera de las décadas pasadas. Ciertamente la década no ha comenzado auspiciosamente. No sólo la economía de los Estados Unidos se mantiene deprimida sino que ahora Alemania y Japón están experimentando sus primeros serios problemas financieros luego de la post-guerra. Mi propio país, Canadá, está atrapado con dificultades económicas y constitucionales que pueden muy bien producir la desintegración nacional. Mientras que el surgimiento de nuevos bloques de comercio en Europa, Asia y quizás las Amé-

ricas son prometedores, la crisis monumental en Africa y Europa del Este impone un balance de desesperación.

Las predicciones para los noventa indican menor comercio y formación de capitales en el mundo, tanto para los países del Norte como para los del Sur. El Producto Nacional Bruto en los países del Norte está previsto a crecer en un promedio anual por debajo del 3% en esta década, comparado con el 6% en los setentas. Como resultado, es casi seguro que la ayuda crezca a un ritmo menor que en las décadas pasadas. Es más, actualmente hay amplia evidencia que este proceso ha comenzado una vez que naciones donantes abandonan sus objetivos o cambian sus prioridades para atender imperativas políticas internas. Probablemente los créditos para exportaciones serán también más limitados debido a niveles crecientes de insolvencia económica, institucional y nacional, en los países del Norte. Como corolario, los préstamos privados a países del Sur serán más bajos mientras los bancos reducen riesgos ya sea tanto para cubrir altos niveles de insolvencia económica o para descontar deudas. Estas dos tendencias complementarias producirán, para poner la realidad en palabras simples, una reducción en fondos de desarrollo disponible de países del Sur. Además, es casi seguro que habrá competencia regional aún dentro de este ambiente de carestía, mientras que los países del Norte establecen prioridades políticas para la colocación de fondos de ayuda.

Si en los noventa los fondos de ayuda serán más difíciles de obtener por los países del Sur, esos fondos también serán más difíciles de otorgar por los países del Norte. Esta realidad —que es el resultado de una acrecentada autonomía cultural en el Sur— será no menos significativa para el desarrollo que la recesión del Norte.

La actitud más crítica del Sur hacia la ayuda, que estaba ya creciendo a lo largo de los ochenta, es básicamente pragmática. Esta es la fuente de su fuerza y de su validez. La actitud es el resultado de la experiencia. El Sur ha aprendido, a un alto costo, que la estrategia histórica para desarrollar ayuda ha sido, y sigue siendo, defectuosa.

Consideremos sólo dos hechos básicos. Primero, al final de los ochenta la insolvencia económica del Sur era aproximadamente \$1.5 trillones. Ahora el costo anual a cubrir es aproximadamente

\$200 billones. Segundo, el aumento de la tasa de población está declinando en su conjunto; sin embargo, en términos absolutos la población mundial está aumentando rápidamente. Al finalizar los ochenta era \$5 billones. Para el año 2,000 seguramente alcanzará los \$6 billones. Esta tendencia está imponiendo una severa tensión sobre los sistemas educativos, los servicios urbanos, la provisión de comida y el ambiente.

¿Por qué la estrategia histórica para el desarrollo de ayuda no ha sido efectiva? Probablemente haya muchas respuestas. Sin embargo, parece haber una respuesta consensual entre los países del Sur. Históricamente los programas de ayuda fueron impuestos por donantes sin una adecuada sensibilidad a las realidades estructurales y culturales en el país receptor. Los programas de ayuda típicamente reflejaron la experiencia de las naciones donantes. Y, debido a los valores del Norte, los programas fueron generalmente centrados en tecnología. Si una máquina compleja y costosa podía ser instalada, no se percibía la necesidad de preguntar qué estrategias habían desarrollado las poblaciones locales para acomodarse al ambiente. Ahora cada vez más las naciones del Sur están insistiendo que los programas de ayuda maximizen la efectividad de los recursos construyendo sobre la base del conocimiento autóctono.

La oportunidad para el desarrollo en los noventa está situada en la intersección de estas dos tendencias, escasez de recursos financieros del Norte y autonomía cultural del Sur. Planificadores inteligentes han reconocido que las estrategias desarrolladas autónomamente son virtualmente, por definición, de bajo costo y aplicables nuevamente. Construyendo sobre estas estrategias populares, las naciones donantes pueden multiplicar el impacto de la reducción de sus presupuestos de ayuda. Este es el gran potencial del desarrollo de los recursos humanos.

Entre los criterios objetivos utilizados en la evaluación de programas de ayuda, uno destaca sobre los otros: la continuidad. Si el desarrollo se mantiene después que el apoyo del donante desaparece, un proyecto es típicamente juzgado como un suceso. Cada vez más la consolidación de un recurso humano de base es considerada la mejor manera de obtener continuidad.

El desarrollo de recursos humanos acompaña el aumento de las capacidades individuales, grupales e institucionales para aprender, capacitar, generar tecnología e implementar programas. En otras palabras, los individuos y las instituciones son la base de la estrategia. Esta característica esencial asegura la continuidad.

El desarrollo de recursos humanos está centrado en las personas que están consideradas claves para el proceso de desarrollo. La metodología básica es la capacitación y el aprendizaje, que tienen dos objetivos: primero, maximizar la utilidad de todo el conocimiento existente; segundo, generar nuevos conocimientos. El desarrollo de recursos humanos construye la capacidad de la sociedad.

Los investigadores han identificado tres categorías en el aprendizaje:

- *Aprendizaje formal.* Un programa secuencial planificado que lleva a una certificación reconocida; por ejemplo Educación Inicial hasta Estudios Superiores con grado académico; formaciones técnicas; o estudios independientes formales.
- *Aprendizaje informal.* Un proceso a lo largo de la vida, generalmente empírico por el cual las personas adquieren y mejoran sus habilidades e «insights» por la experiencia diaria y por el contacto con su medio ambiente.
- *Aprendizaje no-formal.* Capacitación estructurada pero generalmente sin grado académico, de corta duración, no secuencial, a tiempo parcial y no contenido en instituciones especiales.

Básicamente, cinco son las funciones que facilitan el desarrollo de recursos humanos:

1. Una formación general aumenta la capacidad de recursos humanos.
2. La capacitación relacionada con un proyecto transfiere, aumenta y consolida habilidades técnicas y conocimientos para lograr y mantener objetivos generales y específicos.

3. El desarrollo institucional aumenta la capacidad de los sectores públicos y privados para apoyar objetivos definidos.
4. La comunicación social aumenta la toma de conciencia pública y profesional, el conocimiento y las actitudes y por lo tanto lleva a la acción.
5. La investigación provee una evaluación sistemática, análisis y retención de observaciones controladas que deben producir mejoras metodológicas, continuidad y efecto multiplicador.

El desarrollo de recursos humanos es, por supuesto, solamente la jerga burocrática para capacitación, a pesar que la conceptualización ha sido refinada y se le ha dado una estructura sistemática. Pero no es una nueva formulación. ¿Por qué entonces postular su utilidad para los noventa?

Ayudar a la gente a ayudarse a sí misma se refiere a las dos realidades esenciales de desarrollo de la década. La consolidación de las capacidades para un aprendizaje autosostenido maximiza la efectividad de los recursos financieros limitados del Norte, mientras que construye recursos humanos autónomos en el Sur. El desarrollo de recursos humanos implica apoyo al proceso por el cual la gente aprende a aprender. Las personas pueden ser apoyadas a continuar ellas solas permitiéndoles así contribuir al proceso de desarrollo. Esto, a cambio, autoriza a grupos e instituciones a elaborar estrategias para el mejoramiento de la sociedad.

El potencial del desarrollo de recursos humanos en la última década del siglo, puede ser mejor expresada a través de un antiguo proverbio: Es mejor enseñar a un hombre a pescar que darle un pescado.