

# Economía social, género y desarrollo inclusivo en Bolivia

Social economy, gender and inclusive development in Bolivia

## Adhemar Poma

adhemarpoma@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0000-PENDIENTE>

EMPIRIA – Conocimiento Incalculable, La Paz,  
Bolivia

## María Nelly Pereira Alvarez

mapereira.41@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0000-PENDIENTE>

Universidad Mayor San Andrés, La Paz, Bolivia

Artículo recibido en septiembre 2022 | Arbitrado en octubre 2022 | Aceptado en noviembre 2022 | Publicado en enero 2023

## RESUMEN

La economía basada en las personas tiene que ver con el bagaje logrado por ellas, con el manejo exitoso de la comunicación virtual y con la aplicación de nuevos procesos y conocimientos en contextos diferentes. Sin embargo, esta economía está muy vinculada a la economía social, una economía en la que el dinero y su acumulación no sean la finalidad principal sino un simple medio para lograr el bien común. El trabajo se constituye en un factor clave de desarrollo y logro humano. Es un lugar desde donde se construye y reconstruye el sentimiento de valor interior de la persona. Sentimiento de valor que tendría que expresarse en un comportamiento solidario, responsable y de convivencia plena para abatir la pobreza, la indigencia y la exclusión en todas sus formas. Grandes segmentos de la población boliviana cuentan con “escaso conocimiento formal». Estamos hablando de un bagaje insuficiente de «conocimientos especializados» lo que incide en el tipo y la calidad de desempeño laboral cotidiano. Esta situación requiere acciones decididas desde la gestión pública. Hay que echar mano de ese conocimiento empíricamente logrado por la mayoría de los trabajadores en la «universidad de la vida», desde sus condiciones precarias o no, y compensarlo o complementarlo con conocimiento experto, que pueda traducirse en nuevas y múltiples destrezas y habilidades para el trabajo efectivo.

**Palabras clave:** Economía; Desarrollo; Personas; Conocimiento

## ABSTRACT

Economy based on people has to do with the background achieved by them, with the successful management of virtual communication and with the application of new processes and knowledge in different contexts. However, this economy is closely linked to the social economy, an economy in which money and its accumulation are not the main purpose but a simple means to achieve the common good. Work is a key factor in human development and achievement. It is a place where it builds and rebuilds the feeling of inner value of the person. Feeling of value that would have to be expressed in a solidary, responsible and full coexistence behavior to reduce poverty, destitution and exclusion in all its forms. Large segments of the Bolivian population have “little formal knowledge.” We are talking about an inadequate baggage of “expertise” which affects the type and quality of daily work performance. This situation requires decisive action from public administration. We must draw on that knowledge empirically achieved by most workers in the ‘university of life’, from its precarious conditions or not, and compensate or complement it with expert knowledge, which can translate into new and multiple skills and abilities for effective work.

**Key words:** Economy; Development; People; Knowledge

## INTRODUCCIÓN

Existen varias definiciones sobre la economía basada en las personas o economía humana. Una tesis genérica esboza el rol activo de los sujetos en la sociedad a partir del conocimiento que detentan con el objetivo de crear valor añadido en productos y servicios en un determinado sector de la economía. Desde esta perspectiva, la economía basada en las personas o economía humana tiene mucho que ver con el bagaje logrado de información reflexiva, con el manejo exitoso de las nuevas formas de comunicación virtual y con la aplicación de nuevos procesos y conocimientos en contextos diferentes.

“La economía social se convirtió en un sector de la economía, formado por las organizaciones cuya especificidad es la de combinar dos estructuras: una asociación de personas y una empresa (o unidad de producción de bienes o servicios) cuya producción está destinada a satisfacer las necesidades del grupo de personas que son sus propietarias” (Delgado y Richer, 2001). Una economía en la que el dinero y su acumulación no sean la finalidad principal sino un simple medio para lograr el bien común en todos los miembros de la sociedad. Una economía solidaria que aliente el trabajo productivo y el bienestar humano como finalidad primordial.

“Con el nacimiento de la sociedad de la información y del conocimiento se observan profundos cambios que afectan diferentes aspectos en la vida de la sociedad humana” (Ruiz, Font y Lazcano, 2015). En esta tesitura, el trabajo, la función laboral, se constituye en un factor clave de desarrollo y logro humano. Un lugar desde donde se construye y reconstruye el sentimiento de valor interior de la persona. Sentimiento de valor que tendría que expresarse en un comportamiento solidario, responsable y de convivencia plena para abatir la pobreza, la indigencia y la exclusión en todas sus formas.

### El conocimiento formal social

De acuerdo con datos que publica el Instituto Nacional de Estadística en su página oficial, la población boliviana, para el año 2019, asciende a alrededor de once (11) millones (500) mil personas, de las cuales solo el 22% tendría educación superior y el 28% educación secundaria concluida; es decir: dos (2) de cada diez (10) bolivianos han concluido la educación superior y apenas tres (3) de diez (10) han terminado satisfactoriamente el nivel secundario. Este panorama da cuenta del «escaso conocimiento formal» que tiene la mayoría de la población boliviana. Estamos hablando de un bagaje insuficiente de «conocimientos especializados» en una parte considerable de la población trabajadora, lo que permite inferir el tipo y la calidad de

desempeño laboral cotidiano en Bolivia.

Esta situación requiere acciones decididas desde la gestión pública. Hay que echar mano de ese conocimiento empíricamente logrado por la mayoría de los trabajadores en la «universidad de la vida», desde sus condiciones precarias o no, y compensarlo o complementarlo con conocimiento experto, que pueda traducirse en nuevas y múltiples destrezas y habilidades para el trabajo efectivo.

Hay que dejar de pensar sólo en la mano de obra calificada y concentrarse también en la promoción de la «mente de obra calificada». Esto añadirá valor a los distintos eslabones de los procesos productivos, fortalecerá al trabajador o trabajadora y los convertirá en el eje y centro de la economía; aspecto básico y esencial para la construcción de una sociedad con economía pensada en las personas. “Es de especial importancia que las (...) instituciones de educación superior conjunten esfuerzos con un sentido estratégico, para atender las necesidades de formar mente de obra en las áreas que la actividad económica demanda”. (Castillo, 2019).

Para ello será necesario combinar y articular esfuerzos públicos y privados, académicos y sociales, a partir de una plataforma de instituciones y/u organizaciones, más allá de diferencias políticas o ideológicas. Lo contrario

significará una alarmante desnudez de ideas, no pensar en el país, ignorar el contexto internacional de alta demanda y arriesgar el futuro de miles de trabajadores, jóvenes y adultos, hombres y mujeres, que hoy se debaten entre la pobreza y las exiguas oportunidades para mejorar sus condiciones de vida.

“Cerca del 70% de los jóvenes latinoamericanos no tienen capacidades técnicas, profesionales y de gestión avanzadas; el 21% no estudia ni trabaja ni está en capacitación; y ante las dificultades para encontrar empleo formal, el 19% cuenta con empleos de menor calidad en el sector informal” (Bárcena, García y Gurría, 2016).

## **Género y Desarrollo**

Actualmente existen en Bolivia diferentes programas y proyectos que tienen la finalidad de apoyar nuevos emprendimientos y fortalecer otros. Muchos de ellos, además de promover el desarrollo de capacidades, consideran distintos aspectos como la entrega de un capital inicial, herramientas y metodologías de trabajo empresarial y, también, orientaciones para un acceso seguro a mercados locales o regionales. Son iniciativas laudables que merecen el apoyo serio y material de todos, puesto que el desarrollo empresarial es cardinal para la economía del país.

No obstante, aún no son muchas las iniciativas orientadas a fortalecer capacidades empresariales exclusivamente en mujeres, sean jóvenes o adultas. En una sociedad como la nuestra, que todavía cultiva hábitos machistas, la promoción de los derechos económicos de las mujeres sigue siendo un asunto imperfecto sobre el que hay que actuar con ímpetu para obtener resultados tangibles. “Las empresas encabezadas por mujeres requieren instrumentos financieros más diversificados, pues quienes desean hacer crecer sus negocios a menudo carecen de acceso a financiamiento en los términos y condiciones adecuadas para ellas” (INMUJERES, 2019).

Ahora bien, en no pocos casos y en diferentes segmentos de la sociedad boliviana, es el entorno cercano el que no propicia el desarrollo de iniciativas empresariales femeninas. La familia, la pareja o incluso las amigas o vecinos suelen expresar comentarios peyorativos, propios de una cultura centrada en el hombre. Estas opiniones del círculo próximo de la mujer pueden limitar su potencial creativo, restringir su crecimiento y robar su sueño de realización personal; algunas sucumben a la presión social, otras dejan para más adelante estos propósitos o renuncian definitivamente a esta aspiración. O es alguna razón apremiante que obliga a iniciar un emprendimiento por necesidad.

De ahí la urgencia de diseñar e implementar programas generales y focalizados según características socio-culturales, de edad y de región geográfica. Por ejemplo, cuando se trate de intervenciones en zonas periurbanas o rurales, los objetivos no sólo tendrán que tomar en cuenta el desarrollo de capacidades empresariales, sino también otros aspectos previos como el reforzamiento de conocimientos y habilidades básicas de lectura y escritura. Las personas de estos segmentos pueden tener bajo nivel de escolaridad, pero también pueden poseer un caudal de experiencia laboral y productiva que hay que redimir.

En este contexto, desde la esfera personal de la mujer será necesario ser pertinaz, desplegar una voluntad implacable y de perseverar en los propósitos definidos. Desde la esfera pública, ya sea a partir del nivel central, departamental o municipal, deben crearse fondos abiertos y concursables para todas aquellas mujeres que quieran iniciar un emprendimiento. Desde las grandes o medianas empresas, el apoyo a mujeres focalizando grupos en condición de pobreza o ruralidad es una gran oportunidad para desarrollar acciones de responsabilidad social empresarial.

Finalmente, las organizaciones no gubernamentales pueden aportar mucho con su conocimiento de buenas prácticas y lecciones aprendidas para la implementación exitosa de

programas de emprendimientos femeninos. Acciones de esta naturaleza ayudarán a empoderar a las mujeres, fortalecerán las familias y dinamizarán nuestra economía.

### **Competitividad y talento humano**

De acuerdo con el Reporte Global de Competitividad 2018-2019, Bolivia ocupa el puesto número 105, en una relación de 140 países participantes en el estudio. Si bien la competitividad depende de varios factores, entre ellos la estabilidad macroeconómica, la institucionalidad, la investigación y la tecnología, existen otros aspectos ligados directamente al desarrollo del capital humano, como el nivel de escolaridad de los trabajadores, la educación para la empleabilidad y la cualificación laboral permanente. Por tanto, el bajo nivel de competitividad del país puede ser explicado, entre otras razones, por las características actuales de nuestra fuerza laboral y productiva.

En el sector empresarial, por las condiciones socioeconómicas que prevalecen en Bolivia, hay muchas personas que desarrollaron conocimientos, saberes y habilidades que requieren de un tratamiento adicional para ser más productivas y competitivas. Al mismo tiempo, la falta de cualificación no permite una inserción laboral sostenible o la rotación en el mercado laboral, lo que va en detrimento de los

ingresos de miles de trabajadores bolivianos. “Al sistema educativo le corresponde también luchar contra la exclusión, intentando contrarrestar los factores que condicionan el fracaso escolar y las dificultades posteriores relacionadas con la inserción laboral y social de trabajadores” (Vega, 2016).

En este sentido, es fundamental recuperar el conocimiento sólido de los colaboradores y sistematizarlo. Para esto, el acuerdo previo entre la empresa y sus trabajadores será de importancia capital, pues son estos últimos quienes recibirán capacitación específica y pertinente, según estándares laborales previamente construidos con un enfoque de diálogo social. Esto permitirá mejorar las capacidades del empleado para beneficio propio y de la empresa en términos de productividad y competitividad.

Estas soluciones empoderan al trabajador porque le permiten desarrollar sus posibilidades de movilidad laboral, mejores ingresos y mayores oportunidades en el futuro.

Los trabajadores pueden beneficiarse de este proceso en los siguientes ámbitos:

- El trabajador perfecciona sus conocimientos, habilidades y destrezas ocupacionales.
- Al incrementarse las utilidades de la empresa, los trabajadores aumentan sus

posibilidades de mejorar sus ingresos.

- Los trabajadores tienen mayor movilidad laboral. El trabajador está plenamente calificado, lo cual le permite rotar en el mercado laboral y mejorar sus posibilidades de mayores ingresos.
- El trabajador participa de un mejor ambiente laboral y aumenta su autoestima.

Algunos de los beneficios para la organización son:

- Aumento en la productividad y desempeño de su mano de obra. Una persona que ha mejorado sus habilidades, puede ser más productiva en el mismo tiempo; de esta manera, los ingresos de la empresa se incrementan.
- Ahorro en los procesos de manufactura (más calidad, menos desperdicios).
- Se genera el compromiso y la fidelidad del trabajador para con la empresa.
- Se reduce la rotación del personal.
- Mejora el prestigio de la empresa.

### **Incremento de la productividad y competitividad**

Considerando que la globalización está volviendo obsoletos los saberes actuales, es primordial la renovación y el desarrollo permanente de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores. Para ello, la instalación, por ejemplo, de diferentes mecanismos de remuneración y sistemas de incentivos que promuevan innovaciones y

mejoras en la cualificación laboral, debe ser una alternativa seria de decisión. Asimismo, la implementación de programas de reconversión y actualización laboral, desde los centros de educación técnica y tecnológica, con un fuerte componente de Emprendedurismo orientados a miles de trabajadores desocupados, puede constituirse en una nueva alternativa novedosa de servicio educativo.

Se trata de cerrar brechas entre sistemas de conocimiento experto y sistemas de conocimiento empírico, conocimiento empírico que se va redefiniendo en el tiempo laboral del trabajador. El desafío de la cualificación en todo caso será establecer puentes de diálogo entre ambos sistemas. Del mismo modo, la cualificación laboral permite democratizar el conocimiento y sentar las bases de la construcción de sentidos laborales y formativos. La cualificación puede lograr capitalizar y patrimonializar el conocimiento y convertirlo en un bien personal, social y económico.

Únicamente medidas disruptivas y de alto impacto, provenientes de diferentes sectores sociales, económicos y políticos, pondrán a la cualificación laboral como un elemento detonador de la competitividad del país en el actual entorno global. Si bien uno de los aspectos importantes para generar riqueza en una sociedad, es aumentar la productividad

y la competitividad, es necesario tener sinceridad sobre la relación entre trabajo decente y productividad. Está claro que las condiciones precarias de trabajo pueden afectar negativamente la producción, y si no hay condiciones básicas laborales, no puede pensarse en el incremento de la productividad. Ambos aspectos son parte de una misma moneda. De ahí que las empresas grandes, medianas o pequeñas deben incorporar en el plan estratégico y en la propia gestión del negocio, el trabajo decente como un factor clave de desarrollo organizacional.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha acuñado la expresión “trabajo decente” para enfatizar la importancia de la seguridad, la equidad y el respeto por la dignidad humana en la función laboral. Esto implica considerar el ambiente laboral, la duración e intensidad del trabajo, las posibilidades de realización personal, la protección contra la incertidumbre y, por supuesto, los ingresos dignos.

Y en esta necesidad de articular trabajo decente y productividad, dos son los desafíos que se deben afrontar: i. Inversión en conocimientos teóricos y prácticos para mejorar la capacidad de los trabajadores y ii. Trabajo sin riesgo (seguridad y salud en el trabajo); sin embargo, estos aspectos no podrían dejarse sólo a la iniciativa de los empresarios, son ámbitos favorables para el diseño e implementación de

políticas públicas, no sólo desde el nivel central, sino también desde el nivel departamental y aun desde el nivel local o municipal.

Una buena medida podría ser la creación de sistemas de incentivos o fondos concursables, orientados a las empresas medianas y pequeñas, principalmente, con el propósito de que estas puedan diseñar e implementar programas de inversión en capacitación, especialización y/o re-calificación de sus trabajadores; además de incorporar mejoras en el ambiente de trabajo, promoviendo al mismo tiempo la seguridad y la salud de los trabajadores, hombres y mujeres.

Por otro lado, considerando que el tiempo que dedica una persona al trabajo supone una gran parte de su vida, es necesario que el trabajo o la función laboral sea una motivación efectiva y permanente, de tal forma que no se convierta en una actividad abusadora u opresora, cuya “carga” sea difícil de llevar. Por ejemplo, cuando una persona está motivada en su trabajo, genera consecuencias psicológicas y sociales auténticas, como la satisfacción personal, la integración grupal y el aumento de la autoestima personal y colectiva. Este estado de cosas tiene sus beneficios directos e indirectos en el bienestar general de los trabajadores y de la empresa, impactando directamente no solo en la productividad, sino también en la competitividad de la empresa.

En esta circunstancia, apremia la necesidad de diseñar programas de cualificación laboral focalizada, orientados a grupos específicos de población que requieren un rápido proceso de inclusión social y económica. Se trata no solo de mejorar o perfeccionar habilidades y destrezas técnicas, sino también de atender el déficit de conocimientos elementales, de los cuales frecuentemente se carece en las poblaciones vulnerables. Además, dichas intervenciones deben considerar materiales y recursos de aprendizaje amigables con la condición de las personas, lo que significa trabajar con criterios de Psico-Andragogía Laboral.

## CONCLUSIONES

Las empresas están conformadas por personas y cuando las intervenciones están enfocadas en el sujeto, más que en otros aspectos, tienen el éxito asegurado. La base de esta afirmación es que la «capacidad de aprender» que tienen todas las personas, independientemente de su nivel de escolaridad o condición socio-cultural, está incorporada en nuestros genes. Estamos destinados a aprender, y todo el tiempo asimilamos cosas, incorporando nueva información en nuestro bagaje de conocimientos y prácticas, ya sea formal o informalmente. Son las dificultades, retos, conflictos, demandas del contexto, que exigen y apelan a esta capacidad. Estamos programados para aprender o mejor dicho:

hemos nacido para aprender. Sin embargo, la pregunta es: ¿Cómo aprovechar esta condición «genética» para mejorar o perfeccionar el desempeño social, laboral, ciudadano o, para el caso presente, económico-empresarial? El punto central es diseñar la «solución única» según las características propias y particulares de la persona o personas que requieren la cualificación o perfeccionamiento. Y esta «solución única» no es otra cosa que el diseño de un programa de «soluciones ad hoc de aprendizaje», que vigoricen habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes, partiendo de un diagnóstico específico, preciso e integral.

Por lo tanto, cuando se diseñan programas de apoyo y fortalecimiento de empresas, cualquiera sea su tamaño, buscando su sostenibilidad en el tiempo, la base del éxito es centrar la acción estratégica en las personas; poniendo el acento en la actualización permanente, desde una perspectiva de triple pertinencia: i. que beneficie a la persona, ii. que fortalezca a la empresa y iii. que incida en el contexto.

Los desafíos son grandes, pero ésta fórmula, si se aplica bien, podrá colocar a la empresa en un sitio de privilegio.



## REFERENCIAS

- Bastidas, O. y Richer, M. (2001). Economía social y economía solidaria: intento de definición. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/622/62210102.pdf>
- Bárcena, A., García, E. y Gurría, A. (2016). Latinoamérica necesita jóvenes formados y con mejores oportunidades de emprendimiento. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/articulos/2016-latinoamerica-necesita-jovenes-formados-mejores-oportunidades-emprendimiento>
- Castilla, C. (2019). La Importancia de Generar Mente de Obra Calificada. Recuperado de <https://sg.com.mx/revista/29/importancia-mente-obra-calificada>
- Instituto Nacional de Estadística (2019). Población estimada y proyectada. Recuperado de <https://www.ine.gob.bo/index.php/prensa/notas-de-prensa/item/3149-la-poblacion-en-bolivia-llega-a-11-216-000-habitantes>
- Instituto Nacional de Mujeres (2019). Emprendedoras y empresarias. Recuperado de <http://empresarias.inmujeres.gob.mx/>
- Ruiz, M., Font, E. y Lazcano C. (2015). El impacto de los intangibles en la economía del conocimiento. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425543135009.pdf>
- Vega, A.(2016).La inserción laboral de los jóvenes. Recuperado de <http://www.eduso.net/res/23/articulo/la-insercion-laboral-de-los-jovenes-a-proposito-de-los-pcpi>