

Desarrollo de las competencias, mejora de la productividad y el impacto de HEART Trust-NTA en Jamaica

Tom McArdle

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento analiza la relación entre las competencias y la productividad en Jamaica en el contexto de los últimos hallazgos de la OIT con respecto a la relación entre los niveles de competencia de la fuerza de trabajo, productividad y generación de empleo. Comienza reflexionando acerca de los orígenes del problema de la productividad, de larga data en Jamaica y el Caribe, que es provocado, entre otros aspectos, por los bajos niveles de educación y competencias y analiza el problema de la educación y las competencias. Se discute también el marco nacional de la política para la productividad y una variedad de instituciones y actividades, incluyendo la creación relativamente reciente del Centro Nacional de Productividad, que se ha establecido con la colaboración de la OIT. El informe se centra luego en el instituto nacional de formación de Jamaica, el HEART Trust-Agencia Nacional de Formación y su rol en la productividad y competitividad. Esta agencia se ha transformado enormemente: desde ser un proveedor estatal tradicional de, principalmente, formación profesional de nivel bajo para que los menos privilegiados pudieran ocupar los cargos que no

* **Tom McArdle** es el Director Principal de Planificación y Desarrollo de proyectos de HEART Trust-Agencia Nacional de Formación de Jamaica, y reciente ex presidente de la Asociación Internacional de Educación y Formación Profesional (IVETA) y ha sido consultado por el Banco Mundial, la OIT y la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) en el área de la formación profesional.

** El autor desea agradecer a las siguientes personas por el apoyo brindado para preparar el presente documento: el Sr. Kerron Lindo, la Srta. Allison Birch y la Sra. Keisha Carty-Hales de la División de Planificación y Desarrollo de proyectos de HEART Trust-NTA, la Sra. Heather Gordon del Departamento de Formación en la empresa de HEART Trust-NTA y el Dr. Charles Douglas del Centro de Productividad de Jamaica.

*** Tasa de cambio: JA\$ 69,00 = US\$ 1,00.

habían aparecido entre los ochenta y los noventa, hasta lo que es hoy, un sistema de desarrollo integral de la fuerza de trabajo de una economía que ha comenzado a levantar vuelo. Este sistema de desarrollo de la fuerza de trabajo, que sirve tanto a jóvenes en la transición de la escuela al trabajo como a adultos que trabajan, ha comenzado a operar recientemente en un medio en el que ha empezado a crecer el empleo, y donde los empleadores y las partes interesadas están indicando las demandas crecientes de grupos de competencias específicas. El rol de la agencia en la productividad y la competitividad ha sido reconocido por una creciente cantidad de empresas que se asocian con la organización para capacitar, perfeccionar y certificar trabajadores. La agencia también está fuertemente involucrada con las iniciativas gubernamentales con respecto a la reducción de la pobreza, la protección social, la promoción del turismo, la mejora de las previsiones sanitarias para la primera infancia y la tecnología.

El documento examina el impacto de HEART sobre la productividad en Jamaica mediante una revisión de la bibliografía y los datos disponibles acerca de la productividad y las actividades de HEART y discute el crecimiento potencial mediante las variables de sustitución en la cantidad de actividades de formación, gastos, generación de empleo e inversión extranjera. Se plantean varios casos de asociación exitosa en emprendimientos de mejora de productividad y aprendizajes.

La tarea de HEART en Jamaica ha tenido un impacto significativo sobre los países de habla inglesa del Caribe. Agencias con una orientación similar han surgido en Barbados y en Trinidad y Tobago, y juntas (con la representación de la Organización de los Estados del Caribe Oriental –OECS–) formaron la Asociación del Caribe de las Agencias Nacionales de Formación (CANTA). Esta asociación ha presionado a la Comunidad del Caribe (CARICOM) para que adopte más de 100 normas ocupacionales que están siendo utilizadas como la base para el marco regional de calificaciones y el reconocimiento mutuo que pueda permitir y reforzar el movimiento libre de trabajo calificado requerido para la implementación de la Economía y Mercado Único del Caribe (CSME). HEART también ha estado trabajando conjuntamente con los países miembros de la OECS, incluyendo a Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas y Granada, que están adoptando un modelo basado en normas y competencias que HEART ha promovido de diferentes maneras en diversas instituciones y programas.

2. LA BRECHA DE LA PRODUCTIVIDAD EN JAMAICA Y EL CARIBE

Se ha establecido que Jamaica, la región más extensa del Caribe, y la región de América Latina y el Caribe en general, sufren un problema de productividad. El Banco Mundial para la región de América Latina y el Caribe ha documentado extensamente esta situación (por ejemplo, en de Ferranti *et al.*, 2003, *Banco Mundial 2003-2005*). El análisis atribuye, en primer lugar, esta “brecha de productividad” al fracaso de la región para mantener el ritmo de adopción de nuevas tecnologías en sus procesos de producción y una mejora lenta de las competencias. Se analizan también, como factores contribuyentes, las falencias de los sistemas de educación básica, la capacidad y la pertinencia económica de las provisiones de la educación terciaria, la infraestructura física y las políticas y problemas macroeconómicos.

Downs (2003) realizó un análisis profundo del déficit de productividad en Jamaica. Se concentra no sólo en las carencias educacionales, sino también en el ambiente de las relaciones laborales, la migración de mano de obra calificada, el ambiente regulador, la delincuencia, las tasas de cambio eficaces reales y los costos laborales y los obstáculos para hacer negocios como factores causantes de este déficit. Un análisis reciente del Fondo Monetario Internacional (FMI) (2006) examina la disparidad entre un aumento relativamente alto de las inversiones recientes, incluyendo las inversiones directas del extranjero y el crecimiento sorprendentemente bajo de la economía, y muestra el efecto de los niveles altos de la deuda pública sobre el déficit de productividad en Jamaica. El documento describe los altos niveles de inversión en las industrias maduras y seguras pero una inversión pública baja debido a una elevada deuda pendiente, una falta de diversificación y un crecimiento concentrado en “sectores enclave” (turismo y minería), junto con un rápido crecimiento de la economía informal. El desafío es cómo hacer que las inversiones sean más productivas (ver también James *et al.*).

En base a la versión 6.2 de Penn World Table, Douglas realizó una evaluación del desempeño de la productividad laboral de Jamaica (PBI real por trabajador) durante el período 1960-2003 para la sección sobre el mercado laboral, la productividad y la competitividad del Plan Nacional de Desarrollo del Centro de Productividad de Jamaica. A modo comparativo, se incluyeron en la evaluación a Barbados, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Canadá, Estados Unidos y Singapur. Los resultados del análisis se resumen en el Cuadro 1. Douglas encontró que:

“En promedio, en el período de 44 años, la producción por trabajador jamaicano creció 0,2% por año. Esto contrasta con las tasas anuales de crecimiento promedio de 4,0; 3,8; 3,5; 2,7; 2,1; 2,0; 1,8; 1,4 y 1,2% en Malasia, Irlanda, Singapur, Mauricio, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Estados Unidos, Canadá y Barbados, respectivamente”.

Como se observa en el Cuadro 1, la mejor década de Jamaica en cuanto a la producción por trabajador fue la del sesenta cuando se registró una tasa de crecimiento de promedio anual de 2,3%. Durante los últimos catorce años (1990-2003), Jamaica registró el promedio más bajo de crecimiento de productividad laboral en el grupo: apenas 0,04% por año. Esto se compara de manera desfavorable con Trinidad y Tobago (4,5%), Singapur (3,2%), Canadá (1,5%), República Dominicana (2,5%) y Estados Unidos (1,7%).

La productividad laboral, utilizando precios internacionales (\$) para el período 2000-2003 alcanzó un promedio de \$9.080 por trabajador en Jamaica, en comparación con Barbados que alcanzó \$28.302, \$33.768 en Trinidad y Tobago y \$67.087 en Estados Unidos (ver Cuadro 2). Los datos muestran que Jamaica continúa por un camino de bajo crecimiento de la productividad desde el año 2000.

Cuadro 1
Tasas de crecimiento promedio de la productividad laboral anual:
países seleccionados

Período	Barbados	Canadá	República Dominicana	Jamaica	Singapur	Trinidad y Tobago	Estados Unidos
1961-2003	1,2	1,4	2,1	0,2	3,5	2,0	1,8
1961-1969	5,0	2,3	1,2	2,3	3,5	4,0	3,0
1970-1979	1,2	0,9	3,3	-1,2	4,5	2,1	1,1
1980-1989	0,2	1,0	1,3	0,0	3,1	-3,4	1,6
1990-1999	-0,7	1,3	2,6	0,2	4,4	2,0	2,0
2000-2003	-0,16	2,03	2,06	-0,40	-0,05	10,74	0,93
1990-2003	-0,57	1,52	2,45	0,04	3,16	4,53	1,70

Fuente: Centro de Productividad de Jamaica.

Cuadro 2
PBI real por trabajador (precios internacionales \$I) 2000-2003

Año	Barbados	Canadá	República Dominicana	Irlanda	Jamaica	Trinidad y Tobago	Estados Unidos
2000	\$29.178	\$49.816	\$15.009	\$59.103	\$9.073	\$33.102	\$67.079
2001	\$28.012	\$50.082	\$15.591	\$61.618	\$9.131	\$32.076	\$66.616
2002	\$27.827	\$51.152	\$16.273	\$63.842	\$9.090	\$30.097	\$66.788
2003	\$28.191	\$51.796	\$15.572	\$65.925	\$9.025	\$39.797	\$67.865
Promedio	\$28.302	\$50.712	\$15.611	\$62.622	\$9.080	\$33.768	\$67.087
Cambio	-\$987	\$1.980	\$563	\$6.821	-\$48	\$6.696	\$787
(%)	-0,2	2,0	2,1	4,4	-0,4	10,7	0,9

Fuente: Extraído de Alan Heston, Robert Summers y Bettina Aten, Penn World Table, Versión 6.2, Centro para la comparación internacional de producción, ingresos y precios, Universidad de Pennsylvania, septiembre, 2006.

El crecimiento de productividad laboral anual promedio en ocho sectores de la economía durante el período 1990-2004 se resume en el Cuadro 3 para los subperíodos 1990-1999 y 2000-2004. Para el período de diez años, entre 1990 y 1999, se registró un crecimiento promedio anual positivo para cinco sectores mientras que se observó que cuatro sectores decrecieron. Durante los cinco años posteriores (2000-2004), el crecimiento anual promedio en la productividad laboral de hecho se enlenteció en todos los sectores correspondientes al período anterior.

Los cálculos totales de factores de productividad del Centro de Productividad de Jamaica que cubren el período de 1973 a 2005 muestran que, en promedio, el crecimiento de la producción es impulsado en gran medida por el crecimiento en los aportes de capital (2,67% por año), la contribución de trabajo (1,58% por año) y productividad total de los factores -PTF- (-1,74% por año). Este crecimiento negativo de la PTF en Jamaica se ha observado en varios otros estudios. Podría atribuirse a varios factores, incluyendo la falta de sinergias así como la ausencia de progreso e innovación técnica.

James *et al.* (2003) estudiaron el rendimiento privado y social de la educación terciaria en Jamaica y demostraron que el problema de la productividad se muestra claramente en que “un crecimiento de la productividad *laboral* que es demasiado bajo en los sectores que utilizan intensamente su capacidad de importación y un crecimiento de productividad de *importación* que

es demasiado bajo en aquellos sectores que son predominantemente de capital". Se refieren a la necesidad de desarrollar el sector de capital local, concentrándose especialmente en la educación terciaria con una pertinencia mayor en el mercado laboral, y mencionan el tipo de formación basado en normas y competencias ofrecido por HEART Trust-NTA de Jamaica como parte de la solución para incrementar la productividad.

Cuadro 3
Tasas de crecimiento promedio de la productividad laboral anual por sector (%)

Sectores	1990-1999	2000-2004
Agricultura, Forestación y Pesca	5,49	-3,49
Minería y extracción	8,58	2,34
Industria manufacturera	4,07	3,39
Electricidad, Gas y Agua	4,02	3,21
Transporte, Depósito y Comunicación	1,26	-1,23
Construcción e Instalación	-4,18	-3,41
Finanzas, Seguros, Inmuebles y Servicios empresariales	-0,31	-0,36
Comercio de distribución, Hoteles y Restoranes	-0,2	-2,46

Fuente: Calculado con JPC de los datos de STATIN.

Los autores indican que la principal solución para este problema es el desarrollo del sector del capital local de Jamaica. El segmento más importante de este sector de capital produce conocimiento en general, y educación terciaria en particular, con el respaldo de instituciones políticas y sociales.

Estudios posteriores de estos mismos autores refuerzan los efectos de las inversiones de capacitación de HEART y se discuten a continuación.

El argumento de esta discusión es que mientras los niveles de educación y competencias se identifican en todas las investigaciones como un factor significativo en el problema de la productividad enfrentado por Jamaica, claramente no es el único factor responsable. Por lo tanto, mejorar los niveles de educación y competencias no es suficiente en y por sí mismo para corregir los problemas de productividad. Las mejoras de educación y competencias necesitan ser vistas como una condición necesaria pero no suficiente para mejorar la productividad.

En particular, las investigaciones existentes nos llaman la atención sobre lo siguiente:

- A nivel macroeconómico, la elevada deuda pendiente priva tanto al sector privado como al público del capital de inversión ya que los préstamos del gobierno restringen el monto de crédito y mantienen altas tasas de interés. Esta situación deprecia la inversión de capital en maquinaria, equipamiento y tecnología y contribuye a la inversión en sectores seguros pero maduros con riesgos y rendimientos bajos.
- El impacto de la alta delincuencia sobre la productividad aumenta los costos y reduce la competitividad. El costo estimado de las sanciones por delincuencia y las medidas de seguridad adicionales es de 2 a 3%.
- Jamaica tiene dificultades para alcanzar el crecimiento de productividad mediante la adquisición de tecnología importada nueva. Mucho de lo que importa son repuestos y el mantenimiento del equipamiento y la tecnología de producción (tanto un asunto de competencias como de manejo) parece ser un problema significativo. El rol de los huracanes frecuentes en los últimos años y los daños resultantes de los mismos también se citan en esta área.
- El clima de las relaciones laborales en algunos sectores parece ir en contra del reconocimiento de las competencias, y los repetidos llamados para programas de compensación vinculados a la productividad no han penetrado en muchas de las compañías.

3. CALIFICACIONES DE LA FUERZA DE TRABAJO

El primer problema del tema de la productividad en Jamaica es la base educacional débil y los bajos niveles de calificaciones formales (tanto a nivel académico como profesional) entre los miembros de la fuerza de trabajo.

Al tiempo que Jamaica ha logrado una inscripción completa a nivel de la educación primaria, continúa sufriendo problemas de calidad en este nivel. La barrera del lenguaje que surge por las diferencias entre el *patois* jamaicano (el lenguaje que la mayoría de los jamaicanos aprende a hablar) y el inglés estándar presentan un desafío educacional aún no resuelto, y la consecuente alfabetización pobre que causa parece socavar la educación primaria (Centro de investigación educacional, 1999).

Estos problemas se extienden al sistema de educación secundaria. Mientras que la cobertura es incompleta y aproximadamente el 12% de los estudiantes aún abandona la escuela después de noveno grado, del 88% restante, sólo el 11-12% abandona la escuela con calificaciones académicas significativas. Los logros de la escuela secundaria en Jamaica se miden mediante los exámenes del Certificado de Educación Secundaria del Caribe (CSEC) regulados por el Consejo Examinador del Caribe (CXC). Se trata de exámenes de materias específicas de 35 áreas temáticas diferentes e incluye materias académicas, técnicas y profesionales. Sólo un 77% de aquellos que finalizan el onceavo año se presenta a uno o más exámenes, mientras que un 23% no se presenta a ninguno. Sólo cerca de 12% de los estudiantes aprueban tres o cuatro materias de manera aceptable, al tiempo que la inscripción a la educación terciaria requiere aprobar entre cuatro o cinco exámenes incluidos inglés, matemáticas y una materia científica.

El Cuadro 4 compara a nivel internacional los años de escolarización promedio de los adultos de manera reveladora. Mientras que Jamaica muestra un promedio de 0,4 años menos que Barbados, la mayoría estaría de acuerdo con que el programa educativo de Barbados es más efectivo que el programa jamaicano tal como lo muestran los resultados del CSEC, ya que Barbados alcanza mucho mejores resultados.

Cuadro 4
Años de escolarización promedio de adultos

País	Años promedio
Barbados (2000)	8,7
Trinidad y Tobago (2000)	7,8
Jamaica (2001)	8,3
República Dominicana (2000)	4,9

Fuente: Banco Mundial, Indicadores de desarrollo mundial, 2004, Censo de Jamaica, 2001.

La información de 2006 acerca de aquellos que buscan empleo por primera vez muestra que el 62,4% de los que buscan trabajo por primera vez no están capacitados y el 52% no posee calificaciones académicas (STATIN, 2007).

Los datos del Cuadro 5 acerca de los años de educación de la fuerza de trabajo muestran que el 7,3% sólo tiene educación primaria o asistió a una escuela integral (*all age school*) y el 91,6% tiene educación secundaria, pero

casi el 30% sólo tiene educación secundaria baja (novenno grado). El Cuadro 6 muestra que casi el 70% de todos aquellos que pasaron por la educación secundaria baja y alta no aprobó ningún examen.

Cuadro 5
Fuerza laboral, empleo y desempleo
según años y tipo de escolarización o educación

Nivel de educación	Años de escolarización	Grado	Fuerza laboral	Distribución en %	Empleados	Tasa de empleo	Desempleados	Tasa de desempleo
Ninguno	0		3.975	0,3	3.529	88,8	446	11,2
Educación primaria	1	1	822	0,1	762	92,7	60	7,3
	2	2	2.475	0,2	2.228	90,0	247	10,0
	3	3	3.948	0,3	3.633	92,0	315	8,0
	4	4	5.781	0,5	5.675	98,2	106	1,8
	5	5	8.800	0,7	8.406	95,5	394	4,5
	6 o más*	6-9	63.876	5,2	60.379	94,5	3.497	5,5
	Subtotal		89.677	7,3	84.612	94,4	5.065	5,6
Educación secundaria	1	7	20.261	1,7	18.761	92,6	1.500	7,4
	2	8	54.127	4,4	49.429	91,3	4.698	8,7
	3	9	364.401	29,7	331.118	90,9	33.283	9,1
	4	10	71.576	5,8	60.641	84,7	10.935	15,3
	5	11	589.728	48,1	514.581	87,3	75.147	12,7
	6	12	11.477	0,9	10.711	93,3	766	6,7
	7 o más	13	11.006	0,9	10.450	94,9	556	5,1
	Subtotal		1.122.576	91,6	995.691	88,7	126.885	11,3
No declarado			13.447	1,1				
Total fuerza laboral, abril 2006			1.225.700					

* "o más" refiere al grado 7 a 9 del programa en las ex "Escuelas integrales".

Fuente: Información obtenida en la Encuesta de fuerza laboral analizada por HEART Trust-NTA.

Los datos sobre la capacitación recibida por la fuerza laboral presentan ciertos problemas, incluso a pesar de los esfuerzos de HEART y el sistema terciario. A partir de 2006, el 75,4% de la fuerza laboral informa que no ha recibido capacitación, es decir 945.200 de un total de 1.253.075 miembros de la fuerza laboral (STATIN, 2007). Por el contrario, un 23,2% de la fuerza la-

Cuadro 6
Beneficiarios de la Educación secundaria por exámenes aprobados

Examen aprobado	Educación secundaria (% columna)									Total
	ninguno	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años o más	no declarado	
Ninguno	99,2	97,4	96,5	95,7	88,7	49,9	13,4		44,5	70,8
CXC básico, JSC 5 SSC, 3 JL	0,1	0,5	1,3	1,2	2,1	3,8	6,9			2,4
CXC general, GCE 'O' 1-2			0,2	0,2	1,6	6,2	2,6	1,7		3,1
CXC general, GCE 'O' 3-4	0,1		0,2	0,2	1,3	8,7	2,9		0,3	4,3
CXC general, GCE 'O' 5+			0,2		0,6	6,9	12,9	3,2		3,4
GCE 'A' 1-2, CAPE 1-2						0,2	0,6	4,3		0,2
CAPE/GCE 'A' 3+						0,1	3,9	8,3		0,1
Grado		0,6	1,0	0,5	1,5	11,8	56,1	77,3	3,0	7,2
Otro			0,4	0,9	2,0	3,5	0,7	5,2	1,1	2,1
No declarado	0,6	1,6	0,1	1,3	2,3	8,7			51,1	6,3
Total	100	100	100	99,9706	100	100	100	100	100	100
% Fila	7,1	1,6	4,3	29,1	5,7	47,2	0,9	0,9	3,1	100,0

Fuente: Información obtenida en la Encuesta de fuerza laboral analizada por HEART Trust-NTA.

boral afirma que ha recibido capacitación. Esto contrasta con aproximadamente un 42% de la fuerza laboral empleada que trabaja en lo que habitualmente se considerarían trabajos calificados en los datos de mercado laboral (STATIN, 2007).

A pesar de que HEART ha formado a 338.654 personas entre 1982 y marzo de 2007 (ver Apéndice 1), sólo 290.725 personas informan haber recibido formación en las encuestas de mercado laboral más recientes, incluidas 180.675 que recibieron algún tipo de formación profesional o en el trabajo (14,4%) y 110.050 (8,7%) que recibieron formación profesional, tal como lo muestra el Cuadro 7. La educación postsecundaria y terciaria y las provisiones de formación produjeron 250.854 trabajadores calificados y semicalificados, técnicos y profesionales solamente durante los últimos cinco años (ver Cuadro 8). Es probable que una porción de las personas formadas por HEART luego continuara estudiando para obtener un diploma o grado y por lo tanto informara que tenían ese nivel, pero aún parece haber ciertas discrepancias en los datos de la fuerza laboral entre la cantidad que

informó haberse formado mediante proveedores y la cantidad que informó haber recibido formación. La migración ciertamente podría ser un factor, ya que más de 20.000 personas emigran por año. Puede ser que las personas no informaran sobre una formación anterior que no les pareciera pertinente para su empleo actual o pueden ser errores de medición, o todos estos factores juntos. Sin embargo, esta cifra de cerca de 75% de la fuerza laboral no formada ha continuado por muchos años.

Cuadro 7
Fuerza laboral según la formación recibida (promedio 2006)

Formación profesional sin certificado	17.700	1,4%
Formación profesional con certificado	106.725	8,5%
Profesionales sin título ni diploma	5.150	0,4%
Profesionales con grado o diploma	104.900	8,4%
Aprendizaje	1.425	0,1%
Formación en el trabajo	54.825	4,4%
Total formados	290.725	
Ninguno	945.200	75,4%
No declarado	17.150	1,4%
TOTAL	1.253.075	100%

Fuente: STATIN, 2007.

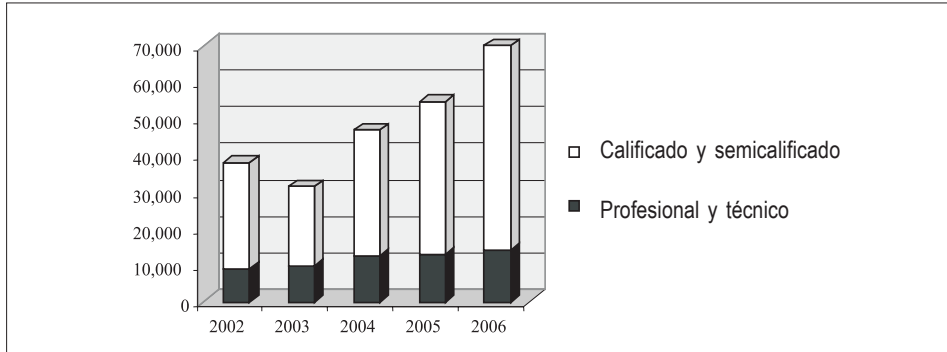
Cuadro 8
Producción de trabajadores calificados, semicalificados, profesionales y técnicos 2002-2006

PRODUCCIÓN	2002	2003	2004	2005	2006
Profesionales y técnicos	8.968	9.709	12.623	12.913	14.300
Calificados y semicalificados	28.874	21.738	34.267	41.804	55.638
TOTAL	39.844	33.450	48.894	56.722	71.944

Fuente: Instituto de planificación de Jamaica, Encuestas económicas y sociales, 2003-2007.

El crecimiento sostenido en la producción de trabajadores calificados se muestra en el Gráfico 1.

Gráfico 1
Producción de personal calificado 2000-2006



Fuente: ESSJ, 2003, 2005, 2007.

El Cuadro 9 muestra que las personas **sin** formación tienen más probabilidad de ser empleadas que aquellas con formación profesional, con o sin certificados profesionales, ya que ocupan cargos menos calificados que no aceptarían las personas con mayores calificaciones. La presencia de un grupo de personas formadas y certificadas pero desempleadas es también causa de preocupación; la tasa de desempleo del 16,4% para personas con certificación profesional es bastante alta, más alta que la tasa de desempleo nacional del 10,3% en 2006 (STATIN, 2007).

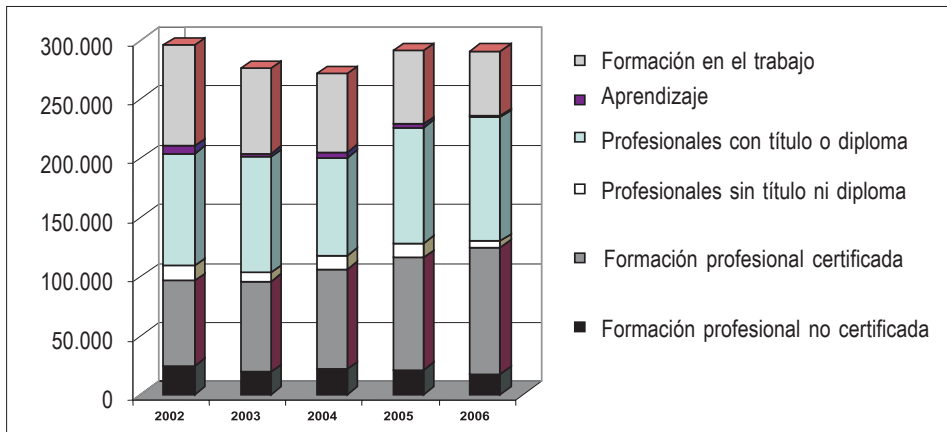
Cuadro 9
Desempleo según formación recibida (promedio 2006)

Formación profesional sin certificado	4.450	25,1%
Formación profesional con certificado	17.450	16,4%
Profesionales sin grado ni diploma	425	8,3%
Profesionales con grado o diploma	4.050	8,4%
Aprendizaje	125	8,8%
Formación en el trabajo	3.850	7,0%
Ninguno	98.025	10,4%
No declarado	1.025	6,0%
TOTAL	129.400	10,3%

Fuente: STATIN, 2007.

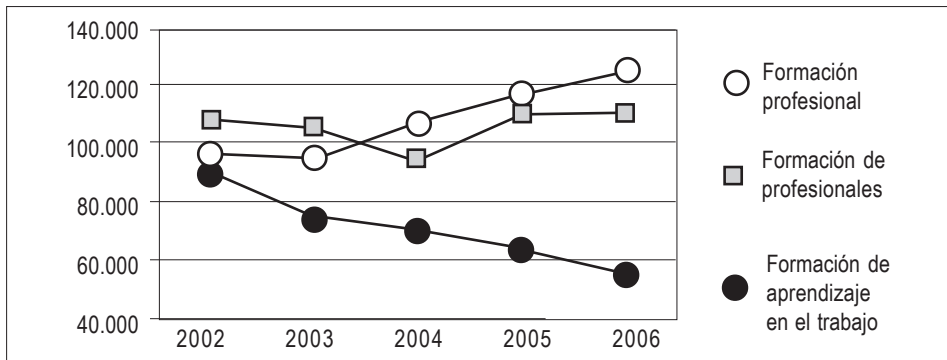
También existe una reducción en las personas que informan que han recibido formación en el trabajo y aprendizaje, tal como muestra el Gráfico 2, y la cantidad de certificación profesional no corresponde con las cifras de resultados de HEART, considerando cómo han crecido. El Gráfico 3 ilustra la caída de aquellos que reciben formación en el trabajo y formación de aprendizaje según los datos de la fuerza laboral. Aunque la participación en aprendizaje tradicional ha disminuido, existe una producción constante de pasantías que los datos de la fuerza laboral no parecen reflejar.

Gráfico 2
Fuerza de trabajo formada según el tipo de formación 2002-2006



Fuente: STATIN, la Fuerza laboral 2002, 2004, 2006.

Gráfico 3
Fuerza de trabajo según el tipo de formación 2002-2006



Fuente: STATIN, la Fuerza laboral 2002, 2004, 2006.

Cuadro 10
Ocupaciones, niveles de formación e ingresos, Censo de Jamaica de 2001

Posición	Ocupación	Empleados						
		Porcentaje del total	Salario medio anual	Promedio de años de escolarización	Certificación			
					Ninguna	CXC /GCE	Certificado Diploma	Título
1	Agricultor-Cultivos mixtos	10,9	114.707	7,8	94,0	3,5	0,3	0,1
2	Trabajador doméstico-Ayudante	4,7	144.167	8,5	88,9	7,9	0,3	0,0
3	Profesional construcción Albañil/Mampostero	3,4	282.385	9,1	88,3	7,3	0,2	0,1
4	Conductor-coche, taxi, camioneta	3,1	289.202	9,4	78,1	15,9	0,8	0,0
5	Vendedor-demostrador	3,0	229.180	10,2	56,6	35,0	3,3	0,3
6	Vendedor-mercado, ambulante	2,7	188.080	8,9	85,9	10,0	0,3	0,1
7	Gerente general-mayorista/minorista	2,7	257.941	9,4	73,6	17,2	2,7	1,3
8	Servicios de seguridad - guardia seg.	2,3	253.158	9,8	68,0	22,6	2,1	0,4
9	Cocinero	2,2	222.921	9,6	69,1	20,9	2,3	0,4
10	Mecánico-vehículos a motor	2,0	284.318	10,0	70,3	20,0	2,1	0,6
11	Trabajador textil-sastre, modisto	2,0	179.691	9,7	72,8	20,2	1,2	0,1
12	Camarero/camarera barman	1,9	204.297	10,0	68,0	25,6	1,1	,
13	Peluqueros/barberos/cosmetólogos	1,7	211.580	10,2	60,5	28,2	3,3	0,1
14	Profesional construcción - carpintero/carpintero de obra	1,6	271.845	9,4	84,9	11,1	0,2	,
15	Jornalero construcción-edificios, carreteras, represas, tumbas, etc.	1,5	248.400	8,9	86,7	7,5	0,6	0,4
16	Oficinista-secretario	1,5	379.675	12,1	7,1	51,3	28,2	4,5
17	Oficinista-cajero/taquillero	1,5	241.561	10,8	36,4	49,2	7,6	0,9
18	Vendedor-ambulante, no alimentos	1,4	204.260	9,0	85,7	10,3	0,6	0,1
19	Trabajador rural-peón	1,4	148.074	8,1	90,9	7,1	0,2	0,0
20	Agricultor-cultivos de granos/verduras	1,3	93.584	8,0	93,6	3,6	0,2	0,1
21	Barrendero-calle/parque, etc.	1,3	164.226	8,4	91,7	5,1	0,0	0,3
22	Profesiones empresariales Contador/auditor	1,3	783.003	13,2	2,7	32,9	29,4	28,8
23	Vendedor-ambulante, alimentos	1,2	170.155	8,8	86,5	9,8	0,6	0,1
24	Profesor - educación primaria	1,2	423.969	13,4	2,8	21,4	58,1	13,1
25	Trabajador Doméstico-ayudante en oficina, restaurante, etc.	1,1	175.330	9,1	80,3	14,6	0,6	0,2
26	Conductor-camiones, etc.	1,0	334.686	9,4	74,2	18,2	1,1	0,2
27	Metalúrgico-soldador	1,0	268.755	9,9	74,2	17,2	0,8	0,0
28	Acabador edilicio-electricista	1,0	311.367	10,4	55,6	30,8	4,6	0,7
29	Profesor-secundaria, sin título	0,9	391.810	13,5	2,9	23,2	54,8	14,0
30	Trabajador de madera-ebanista/tallista	0,9	281.644	9,6	81,3	13,0	1,0	0,0
31	Servicios de seguridad-policia	0,9	489.576	10,9	23,1	55,8	8,1	1,6
32	Guardián de edificios	0,9	168.733	9,0	85,9	7,7	0,7	0,2
33	Jornalero operario de industria	0,9	193.416	9,4	76,3	17,0	1,1	0,0
34	Casero (guardián, mayordomo, etc.)	0,8	198.552	9,9	70,0	22,5	1,2	0,2
35	Trabajador pesquero-pescador	0,8	255.803	8,5	94,3	2,9	0,2	0,2
36	Agente/representante-ventas técnicas y comerciales	0,8	448.028	11,3	22,7	49,4	14,7	4,9
37	Gerente general-otros	0,7	913.593	11,9	18,9	30,1	20,6	20,1
38	Agricultor-horticultura y viveros	0,7	176.092	8,0	93,7	3,1	1,2	0,0
39	Conductor-autobús	0,7	308.476	9,7	67,2	23,3	2,7	0,0
40	Mecánico-eléctrico/electrónico- montador/repador	0,6	342.171	10,5	49,3	35,0	7,3	0,8

Fuente: James *et al.*, 2006, documento de Heart Trust/NTA.

El cuadro 10, basado en el censo de 2001, muestra los años de escolarización y el tipo de certificación obtenida en las cuarenta ocupaciones principales. Nótese que en las cuatro ocupaciones principales, que incluyen a los agricultores de cultivos mixtos, los trabajadores domésticos, los mamposteros/albañiles y los conductores, existe, respectivamente, un 94%, 89%, 88% y 78% de trabajadores no calificados. Estas categorías de trabajadores son amplias y representan un 22,1% de la mano de obra. Así, existe una concentración de trabajadores no calificados en grupos ocupacionales amplios que requieren un bajo nivel de competencia. Sólo el 7% de las secretarías declara no tener calificaciones mientras que el 23% de los policías afirma no tenerlas. En las áreas profesionales más tradicionales, un 49% de mecánicos eléctricos y electrónicos, un 56% de electricistas, un 70% de mecánicos automotores, un 74% de soldadores y un 85% de carpinteros no tienen certificaciones o calificaciones. Esto indica que existe un amplio campo para el desarrollo de programas de certificación de trabajadores en Jamaica mediante un enfoque unificado facilitado por el marco nacional de calificaciones (NQF).

4. POLÍTICAS GUBERNAMENTALES DE PRODUCTIVIDAD

El gobierno de Jamaica no ha adoptado formalmente ninguna política de productividad. Las actividades de las instituciones, las organizaciones y los programas estatales vinculados a la productividad, así como los acuerdos de cooperación que procuran ejercer una influencia sobre la productividad, nos permiten inferir qué política o políticas las sustentan. En esta sección se estudiarán el Centro de Productividad de Jamaica, las actividades del Plan Nacional de Desarrollo durante 2007 y la Política Industrial Nacional de 1996. Asimismo, se analizarán los resultados de experiencias de formación en las empresas, la visión y la misión a largo plazo de HEART/Trust/NTA y se examinarán una serie de acuerdos y convenios entre las instituciones y las organizaciones que pretenden generar un impacto en la productividad y la competitividad.

Centro de Productividad de Jamaica

Con la colaboración y el apoyo de la OIT desde 1999, el gobierno de Jamaica estableció el Centro de Productividad de Jamaica (JPC) como una

organización que reúne representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Federación de Empleadores de Jamaica (JEF) y la Confederación de Sindicatos de Jamaica (JCTU). Su funcionamiento está financiado exclusivamente por el Ministerio de Trabajo. El mandato del Centro es “promover un alto nivel de conciencia nacional con respecto al concepto de productividad e inculcar en Jamaica una cultura sensible a la productividad a través de la promoción, la generación de conocimientos y la difusión de servicios de asistencia técnica”. Las actividades del Centro constan de cuatro programas principales:

- Educación y sensibilización pública
- Competencias de creación y fortalecimiento de la productividad
- Consultoría sobre productividad
- Medición y normalización de la productividad

El JPC está trabajando activamente con la sección de formación en la empresa (EBT) de HEART para medir el impacto de las intervenciones formativas dentro de las empresas sobre la productividad. Dichas intervenciones fueron realizadas por seis miembros del personal con una metodología de medición de la productividad. Las dos agencias también se han asociado para la Semana Nacional de la Productividad en septiembre de 2007.

Uno de los roles principales del Centro es potenciar los buenos resultados del programa de educación y sensibilización mediante el desarrollo y el fortalecimiento de las competencias y habilidades relacionadas con la productividad a nivel nacional. Y el camino para conseguirlo es el de la **enseñanza y la formación**.

El Centro también busca facilitar el diseño y la implementación de programas de formación, en particular aquellos de “formación de formadores” para que así las empresas puedan diagnosticar sus carencias en materia de productividad y competitividad y entonces crear y aplicar soluciones. Asimismo, se pretende ejercer una influencia sobre los planes de estudio para promover una conciencia sobre la productividad y colaborar con los actuales formadores y educadores para ofrecer una formación creadora de competencias y programas educativos.

La Consultoría de Productividad del Centro también proporcionará herramientas y formación en productividad (modelos computacionales, programas de software, datos, estándares industriales, índices de productividad, mejores prácticas, informes, materiales de educación a distancia, male-

tas pedagógicas de autoaprendizaje, seminarios y talleres, etc.) destinadas a empresas públicas y privadas, organizaciones (públicas y privadas) e industrias que se esfuercen por iniciar y mantener un crecimiento de la productividad” (sitio web).

Aparte de la formación en la medición y el manejo de la productividad para HEART, se pueden destacar las siguientes actividades del Centro, según su Director Ejecutivo, el Dr. Charles Douglas.

El JPC ha desarrollado una serie de datos concordantes que utiliza para medir la productividad en distintos niveles:

1. Economía global – productividad de factor parcial (por ejemplo, trabajo, capital, energía, material y servicio), productividad de factor total (PFT), costo unitario del trabajo, etc.
2. Nivel sectorial – productividad de factor parcial (por ejemplo, trabajo, capital, energía, material y servicio), productividad de factor total (PFT), costo unitario del trabajo, etc.
3. Nivel industrial (producción de bienes y prestación de servicios).
4. Nivel empresarial – productividad de factor parcial (por ejemplo, trabajo, capital, energía, material y servicio), productividad de factor total (PFT), productividad de factor múltiple (PFM), costo unitario del trabajo, etc.
5. Actualmente, el JPC se encuentra también probando un modelo de análisis que espera pueda ser aplicado de manera general a nivel empresarial. Se están desarrollando otros modelos destinados a los sectores de los servicios, como la salud, la educación, la policía, etc.
 - Se ha trabajado con diez compañías y organizaciones en la medición y la mejora de la productividad.
 - Se han publicado 19 artículos sobre productividad y se realizaron 19 entrevistas en los medios de comunicación.
 - Se crearon alianzas con la Universidad de West Indies, HEART Trust, la Asociación de Exportadores de Jamaica, la Organización del Sector Privado, el Instituto de Planificación de Jamaica, el Instituto de Estadística y otras organizaciones.

El Centro de Productividad de Jamaica ha establecido vínculos importantes, tanto con firmas del sector privado como con instituciones gubernamentales y no gubernamentales. El Centro trabaja conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y sus distintos Departamentos, el Instituto de Planificación de Jamaica, HEART, la organización del sector privado (PSOJ), la Federe-

ración de Empleadores de Jamaica, Comercio e Inversión de Jamaica (JTI), el Servicio Nacional de la Juventud, el Sistema Nacional de Seguro, los sindicatos, el Consejo para Personas con Discapacidad de Jamaica. Si bien se trata de una agencia joven, ya ha logrado crear un impacto en la conciencia popular con respecto a la productividad y la competitividad, la medición y el manejo de la productividad y los sistemas de compensación vinculados al desempeño.

Plan Nacional de Desarrollo

A principios de 2007, la Oficina del Primer Ministro (OPM) y el Instituto de Planificación de Jamaica (PIOJ) iniciaron el Plan Nacional de Desarrollo 2030. Este ambicioso proyecto tiene como objetivo establecer un plan coordinado en el que participan más de treinta planes sectoriales diferentes, incluyendo un plan de formación y desarrollo de la mano de obra, un plan de mercado de trabajo, productividad y competitividad. Ya se ha finalizado con el primer borrador de casi todos los planes. Entre otras cosas, dichos planes pretenden (hasta el momento):

- Desarrollar un programa de manejo de la productividad.
- Crear incentivos para el desarrollo, la innovación y el desempeño empresarial.
- Adoptar un marco nacional de calificaciones común a todos los proveedores de educación y formación.
- Mejorar los servicios de formación permanente, tanto para los estudiantes como para los trabajadores.
- Aumentar el número de programas de formación de cooperación entre instituciones educativas y empresas.
- Mejorar la información sobre el mercado laboral.

El plan para el mercado laboral, la productividad y la competitividad no menciona los sistemas de compensación vinculados con la productividad, que son, desde hace tiempo, los grandes favoritos de los promotores de la reforma del mercado laboral y la mejora de la productividad.

Política Nacional Industrial (NIP)

En 1996 el Parlamento presentó la “Política Nacional Industrial – un Plan Estratégico para el Crecimiento y el Desarrollo Económico” a la nación. Los cuatro componentes principales de la Política son:

- Política macroeconómica
- Estrategia industrial
- Política social
- Política ambiental

La Política establece objetivos específicos para el crecimiento económico y un conjunto de objetivos estratégicos de desarrollo, incluyendo la tecnología de la información, el entretenimiento y los deportes, la industria ligera y el procesamiento agrícola y de alimentos. Una parte integral de la Política es una Alianza social que pretende establecer acuerdos relativos a una serie de áreas de organización económica entre los tres actores sociales: el gobierno, los trabajadores y los empleadores. La implementación de la política fue, sin embargo, parcial. Si bien el gobierno promovió el desarrollo del sector de la tecnología de la información y realizó algunas incursiones en el ámbito de los deportes con la Copa Mundial de Críquet en 2007, la industria ligera y el procesamiento agrícola y de alimentos no recibieron demasiada atención. A pesar de ello, estos dos últimos grupos económicos han crecido, aunque no hasta los niveles esperados o previstos por la NIP. La producción ha recibido una importante y novedosa inversión: la nueva planta de etanol que utiliza caña de azúcar y que ha sido construida en base a una sociedad público-privada.

HEART Trust-NTA y la cuestión de la productividad

La Agencia Nacional de Formación HEART Trust se ha convertido en un importante estímulo para la mejora de la productividad. La agencia ha implementado un sistema integral de desarrollo de la mano de obra que tiene las siguientes características:

- Un nuevo Marco Nacional de Calificaciones (NQF) fundado en un enfoque de la enseñanza y la formación normalizado, basado en competencias (o resultados) y con cinco niveles correspondientes a niveles de empleo que van desde semicalificado a profesional.
- Más de 400 calificaciones disponibles dentro del marco.

- Las unidades de competencia (normas) pueden ser utilizadas por las empresas como forma de desarrollo de sus recursos humanos o como una herramienta de administración de recursos para identificar las competencias que necesitan sus empleados, llenar los vacíos de capacidades de aprendizaje, utilizar las NQF como referencia para estimar los salarios, desarrollar planes de reemplazo y como herramienta de fomento de la productividad en general.
- Una red de 28 instituciones de formación atendiendo a 42.580 personas, más de 100 programas de formación comunitarios que alcanzan a 13.143 personas, formación en el trabajo en la forma de pasantías para 4.579 personas, aprendizaje tradicional para 423 y programas de desarrollo de la mano de obra en empresas para 18.793 personas (todos los datos de 2006 a marzo de 2007).
- Programas de formación para instructores, asesores y formadores.
- Disponibilidad de más de 1.400 asesores formados para evaluar las unidades dentro de las calificaciones.
- Un sistema de Garantía de Calidad para controlar las evaluaciones y acreditar los programas realizados según el marco.
- Un Programa de Incentivos Especiales (SIP) destinado a que las empresas adopten el NQF y se asocien con la agencia para evaluar y certificar a sus trabajadores según las normas del marco. El programa reduce costos para las empresas que participen en la certificación de sus trabajadores, suministra material institucional, proporciona asesores e instructores si fuera necesario y financia los gastos derivados del proceso de transformación de la empresa en Organización de Formación Autorizada por el NCTVET, lo que incluye la asistencia para completar la documentación de acreditación y la formación de los asesores de la empresa.
- Financiamiento para el Proyecto Futuro que forma a jóvenes empresarios y ofrece servicios y apoyo a incubadoras de empresas.
- Financiamiento de proyectos dirigidos a institutos secundarios técnicos y ofertas técnicas y profesionales en escuelas secundarias para modernizarlas, racionalizarlas y adaptarlas al marco del NCTVET.
- El financiamiento de los programas brindados en institutos de enseñanza superior y proveedores privados de educación postsecundaria.
- Los Memorandos de Acuerdo y los Memorandos de Entendimiento con un conjunto de organizaciones y partes interesadas como la Fe-

deración de Empleadores de Jamaica, la Asociación Hotelera y Turística de Jamaica, la Fundación CHASE (para la formación en prestaciones a la primera infancia), el Proyecto ICT4D (Tecnología de la Información y la Comunicación para el Desarrollo), la Fundación de Colaboración de Educación Internacional en el ámbito del acceso a la tecnología de la información y alianzas con dos importantes empresas de bauxita; todo ello con el objetivo de mejorar el acceso a la formación y a la certificación. La agencia participa de 35 acuerdos de alianza formal.

- Programas de desarrollo de la fuerza de trabajo en conjunto con las empresas; 11.276 empleados inscritos en EBT a julio de 2007, alcanzando 417 firmas y empresas con 17.038 inscritos en lo que va de este año. Un total de 18.793 personas se inscribieron durante el período 2006 a marzo de 2007. Ésta es la iniciativa de productividad más importante de la agencia y ha crecido rápidamente desde su introducción en 2000 en 41 empresas. El programa detecta las carencias de formación y desempeño y crea programas de formación teniendo en cuenta las unidades de competencias (o normas) y un enfoque formativo basado en el trabajo junto con los instructores y el material didáctico proporcionado por el Trust.

HEART también ha identificado claramente el vínculo entre las competencias, la inversión, la generación de empleo y la productividad. La Declaración de su Visión establece lo siguiente:

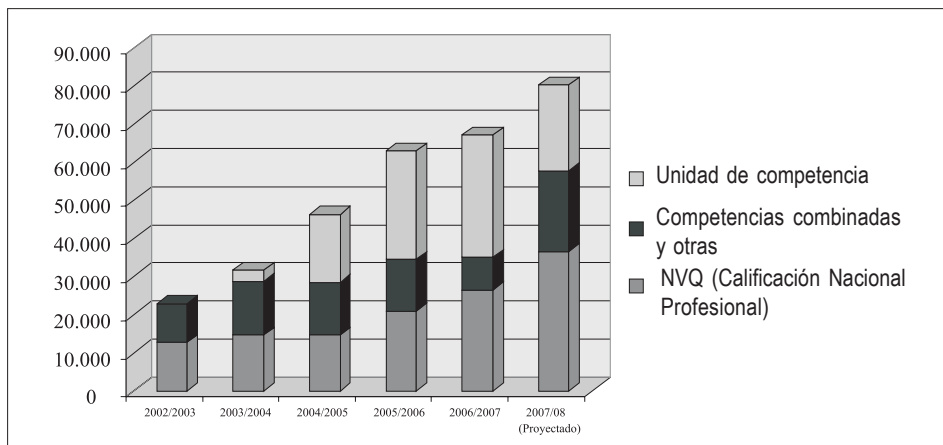
“Una fuerza de trabajo jamaíquina, formada y certificada según normas internacionales, que promueva las inversiones generadoras de empleo, contribuya a la mejora de la productividad, la competitividad y la prosperidad de las personas, las empresas y el país”.

Esta visión ha llevado a HEART a establecer el objetivo a largo plazo de certificar a la mitad de la mano de obra empleada (cerca de un cuarto de la misma tiene actualmente algún tipo de calificación o certificación). En 2004 se realizó un análisis que mostraba que esto sería posible para el año 2010, siempre y cuando la certificación incluyera a todos los trabajadores que adquirieran unidades de competencia y no necesariamente una calificación completa. El análisis se realizó nuevamente en octubre de 2006 utilizando una definición más precisa de la certificación y demostró que no sería sino hasta 2012 que se certificaría a los 400.000 individuos necesarios para alcan-

zar el objetivo. Nuevos datos sobre el mercado laboral muestran un crecimiento más rápido del mismo y del empleo en comparación con lo tenido en cuenta por los análisis. También está la cuestión de cuántos participantes de los programas HEART puedan haber sido contados dos veces, ya que muchos de ellos continúan con su formación o enseñanza terciaria durante cierto tiempo y los datos no son claros en este aspecto. Independientemente de estos problemas, HEART y el NCTVET tienen ahora más de 100.000 participantes por año que obtienen cerca de 80.000 certificaciones anuales como se puede ver en el gráfico 4 (en un mercado laboral de alrededor de un millón doscientos cincuenta mil personas). Debería haber, entonces, un incremento considerable en los datos sobre las calificaciones de la mano de obra.

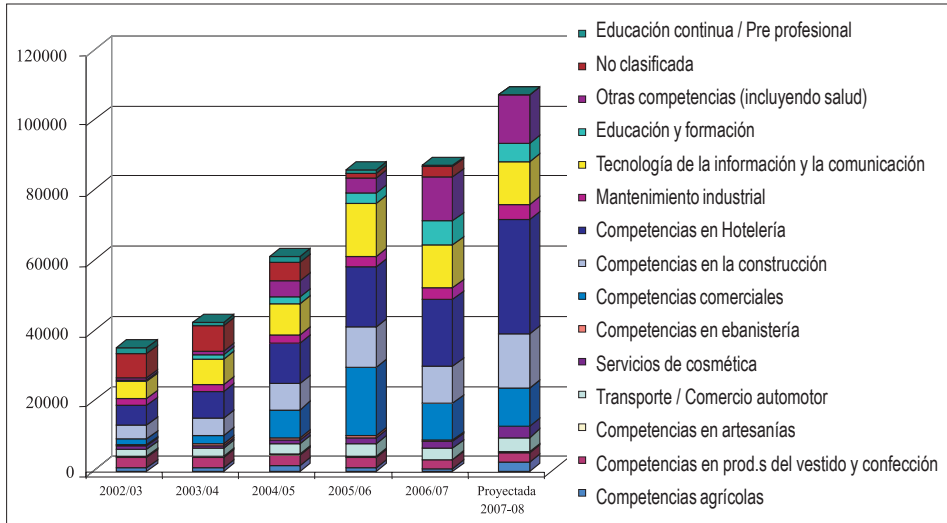
Este nivel de participación refleja el gran aumento de la capacidad que se vincula, tanto con el crecimiento del ingreso proveniente de la carga del 3% sobre las nóminas que sustenta a la agencia como con la creación de su nuevo marco de formación, evaluación y certificación en 2003. En el año 2002, la agencia había alcanzado una meseta de crecimiento lento con 35.000 participantes por año. El Gráfico 5 muestra cómo el crecimiento comenzó a darse en gran parte luego de la introducción del nuevo marco, con una proyección actual de 107.000 participantes en el presente ejercicio económico.

Gráfico 4
Certificaciones HEART 2002-2006/2007 y proyecciones 2007/2008



Fuente: Extraído de los Informes operacionales anuales de HEART Trust/NTA.

Gráfico 5
Matrícula de HEART por sector 2002-2006/2007 y proyecciones 2007-2008



Fuente: Extraído de los resúmenes estadísticos de HEART Trust/NTA.

Formación en la empresa

En 2003, el Banco Mundial encargó la realización de un estudio en las empresas jamaicanas que arrojó las siguientes conclusiones:

- más del 90% de las empresas ofrece formación;
- el 84% de las empresas reporta haber enviado a sus trabajadores a realizar cursos cortos;
- el 80% envía a sus empleados a conferencias y seminarios;
- el 38% apoya la formación formal a largo plazo;
- el 27,5% reporta proporcionar formación de aprendizaje (tanto formal como no formal).

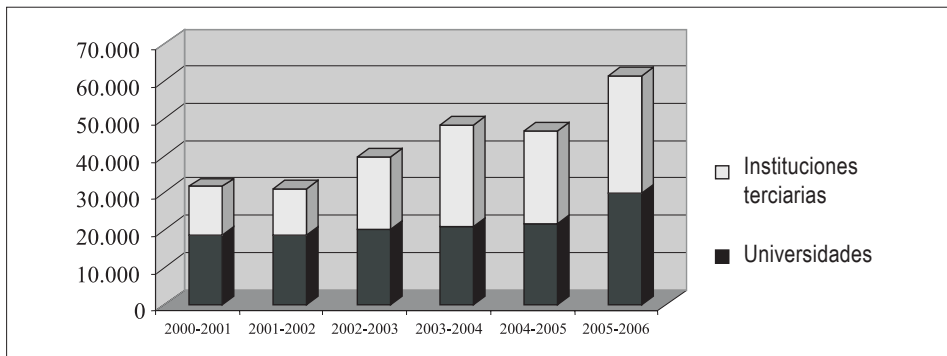
Fuente: Servicios de Estudio de Mercado, Ltd., Banco Mundial, 2003.

Sin embargo, la mayoría de la literatura sobre la formación en las empresas en la región señala que los trabajadores mejor formados de nivel medio y superior son quienes reciben la mayor parte de la formación y que ésta no está necesariamente destinada a los niveles bajos de empleo donde se encuentra el mayor número de problemas de productividad y donde las carencias de enseñanza básica son más visibles.

La expansión de la educación terciaria

Jamaica ha experimentado un aumento significativo de las oportunidades de educación y formación a nivel postsecundario y terciario. Aparte de la expansión de HEART, el número de instituciones terciarias se ha incrementado con la introducción del University College del Caribe, con campus en Kingston y Montego Bay, la expansión de la Universidad de Northern Caribbean (anteriormente West Indies College), el aumento de las inscripciones en la UTECH y la UWI y el establecimiento de otras instituciones pequeñas como el Crowne Institute of Professional Studies que ofrece las certificaciones británicas City & Guilds, la recientemente creada Universidad Internacional del Caribe e institutos de enseñanza extranjeros como Nova Southeastern University y la Universidad de New Orleans. El Gráfico 6 ilustra la expansión de las ofertas terciarias.

Gráfico 6
Inscripciones en instituciones terciarias y universidades
2000-2001 - 2006-2007



Fuente: Encuesta económica y social 2001, 2003, 2005, 2007.

El Instituto de Planificación de Jamaica muestra un total de 61.619 personas inscritas en 2006, 31.701 más que en el año 2000 y James (2004) señala que la cantidad de personas del total de la población que tienen educación terciaria se ha más que duplicado desde 1990.

Conclusiones sobre la política de productividad

Si bien el gobierno no ha adoptado ninguna política sobre productividad, de la actividad del mismo se infiere que su política es la de promover y contribuir a la mejora de la productividad a través de:

- el JPC y la promoción de una conciencia sobre la productividad en las empresas, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, las escuelas y el público en general;
- proporcionar asistencia y formación técnica para manejar y medir la productividad, mejorar el manejo del desempeño en las empresas y las organizaciones gubernamentales y promover el uso de sistemas de compensación que vinculen la paga con la productividad;
- incrementar el perfil de calificación de la mano de obra con políticas que han fomentado la expansión de la enseñanza postsecundaria y terciaria y los programas de formación.

Aún no existe un acuerdo con respecto a los sistemas de salarios vinculados al desempeño, así como tampoco en relación con la cuestión de la flexibilidad respecto del trabajo los fines de semana y la programación del trabajo de los empleados.

5. HEART TRUST-NTA Y LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

En esta sección se comprobará el impacto económico y social de HEART y se examinarán informes sobre la participación en la formación y los gastos, las inversiones y la generación de empleo.

Aunque no se han realizado demasiadas investigaciones sobre la productividad y los programas de formación proporcionados por HEART Trust/NTA, las investigaciones sobre el rendimiento de las inversiones realizadas por la agencia entre 2004-2006 a partir de datos del censo de 2001 (James *et al.*, 2003, 2006) muestran, sin embargo, resultados positivos para HEART en comparación a otras ofertas educativas y mide específicamente los efectos de la productividad como parte de la tasa de rendimiento social. Estos estudios utilizaron las técnicas analíticas de Mincer que fueron modificadas para tomar en cuenta al amplio sector no asalariado, en consonancia con el análisis de Sir Arthur Lewis sobre las economías del Caribe. Es importante seña-

lar que el conjunto de datos incluyó aquellos del censo de 2001 y anteceden la reciente expansión de HEART.

Los rendimientos privados, la parte referida a los beneficios que obtiene una persona de la educación y la formación, muestran, en primer lugar, que en el nivel más bajo de formación, el Nivel 1, la formación de HEART compensa el bajo rendimiento en la educación secundaria que la mayoría de los alumnos tienen cuando entran a HEART y lo hace equiparable a los resultados de los egresados de secundaria más exitosos. En los años de escolarización, las tasas privadas de la EFTP de HEART son de alrededor de un 11,8%, comparadas con un 6,9% de inversión en los años de educación secundaria, y lo mismo para la tasa de aquellos que han completado la enseñanza secundaria y aprobaron los cuatro exámenes CXC CSEC. En la formación de Nivel 3, la tasa de rendimiento es del 15,73% sólo por los años de formación y del 15,7% por la obtención de una certificación; esto es, un 31,43% en total. El certificado/diploma no expedido por HEART tiene una tasa mucho más baja: un 12,73%. Una persona que haya finalizado una carrera técnica y que luego se inscriba en un programa ocupacional de HEART de Nivel 1 o más, tendrá una tasa de rendimiento global del 19,94%. Una carrera técnica similar no perteneciente a HEART tiene una tasa de rendimiento promedio del 13,05%. Está claro que el nivel de logros educativos se combina con la formación y produce mejores resultados. Un perfil de educación secundaria sólido que se combina con la formación produce altos rendimientos y un diploma o título que se combina con HEART aumenta aún más el rendimiento (mayor aun que la educación misma).

En segundo término, es importante la industria en la cual se realiza la formación de HEART. Los siguientes sectores tienen un impacto diferencial significativo sobre los niveles de salario:

- **Alto rendimiento:** Construcción (36%), turismo (26%), servicios empresariales (22,8%), vestimenta (21,1%).
- **Bajo rendimiento:** Agricultura, transporte (servicios automotores y conducción de autobuses), servicios a la persona variados, otros de mantenimiento

Finalmente, los rendimientos privados más altos son las inversiones en la calidad, es decir, la habilidad para obtener una certificación.

Los beneficios sociales, aquellos que reportan a la sociedad en general, son aún más interesantes. Utilizando cálculos de regresión cuantil, la investigación muestra que la inversión en la formación ocupacional de HEART

reduce sustancialmente la desigualdad de ingresos, mientras que cualquier otra inversión educativa tiende a incrementar la desigualdad. La razón de ello es que HEART se ha autodirigido muy bien hacia los pobres, ya que aproximadamente la mitad de sus beneficiarios provienen de hogares pobres. Los resultados también muestran que la formación de HEART es el único tipo de actividad formativa en el que la probabilidad de obtener una certificación no está íntimamente ligada al nivel de ingreso. Los estudiantes más pobres se desempeñan tan bien como los más ricos. Teniendo en cuenta que la formación de HEART alcanza a un amplio espectro de la sociedad y logra un alto nivel de autodirección hacia los pobres, estos datos son una razón imperiosa para considerar la EFTP de HEART como una estrategia de reducción de la pobreza.

Reducción de la delincuencia: Identificado en el análisis de la productividad como un factor que contribuye con los problemas de productividad, la investigación concluye que cuantos más egresados de HEART haya en un municipio, menor será la tasa de criminalidad. Un incremento del 1% en la tasa de criminalidad (medido por el porcentaje de hogares que son víctimas de la delincuencia durante el año) costará un 6,6% de reducción en el salario promedio. La educación HEART ayuda a mitigar estos efectos, en particular a través del canal de la equidad en los ingresos. La reducción de la desigualdad de ingresos en 1 punto índice reducirá la tasa de criminalidad en un 3,7% y por ende reducirá los efectos negativos de la delincuencia.

La formación de HEART produce grandes beneficios sociales para los municipios y para Jamaica en general. El incremento de 1 año en el promedio de años de escolarización mediante la formación HEART tiene un alto impacto en la productividad de los municipios, especialmente en el sector no asalariado y en la economía en general.

Esto prueba también que HEART ayuda a los trabajadores y a las empresas para que inviertan en otro tipo de capital colaborativo, aprovecha los cambios tecnológicos y aumenta la productividad y las ganancias. Las estimaciones son las siguientes:

- La tasa de rendimiento externa de la educación primaria es del 21,6%.
- La tasa de rendimiento externa del noveno grado de la educación secundaria es del 22,09%.
- La tasa de rendimiento externa de la educación correctiva de HEART es del 22,09%.

- La tasa de rendimiento externa del onceavo grado de educación es del 21,2%.
- La tasa de rendimiento externa del Nivel 1 de la formación de HEART es comparable a un 20,7%.
- La tasa de rendimiento externa del Nivel 2 de HEART es del 19,1%.
- La tasa de rendimiento externa del Nivel 3 de formación de HEART es del 16,8%.
- La tasa de rendimiento externa del Nivel 4 de HEART es del 15,5%.
- La tasa de rendimiento externa del Nivel 5 de HEART es del 13,2%. Ya que esto es un poco menos que la correspondiente tasa de rendimiento privada del 13,5%, se advierte un nivel moderado de señalización en este nivel de formación.

Migración: Como en Jamaica existe una alta tendencia a la migración, estimada en un 80% de los egresados de nivel terciario y muchos millones de dólares estadounidenses por año, la productividad perdida es un elemento importante a considerar. Los autores señalan:

“Un 1% de aumento en la migración (medida por el porcentaje de hogares con al menos una persona que emigra durante el año) genera un descenso inicial del 2% en el salario promedio. Sin embargo, la inversión actual para elevar la cantidad promedio de años de escolarización a 1 año compensa estos costos de migración al generar un efecto de crecimiento de la productividad del 2,03%. Esto puede suceder porque la EFTP de HEART facilita directamente una mejor incorporación o adaptación de tecnologías al tiempo que permite que las competencias de nivel más bajo sean más atractivas para el mercado extranjero, emigren y entonces retrasen el crecimiento de la población y el número de reclamantes de ingresos. En contrapartida, una disminución de 1 año en la migración aumentará directamente el salario promedio en un 2%. Esto se agrega a los efectos de crecimiento de la productividad creados por la educación aun cuando están filtrados por la migración. El factor dominante para limitar la migración es el crecimiento de la productividad promedio del sector no asalariado y el tamaño del mismo. La enseñanza de HEART es el mecanismo principal por el cual la economía promueve tal crecimiento de la productividad”.

Otros beneficios sociales de HEART y la EFTP: Es también importante la prueba de que más EFTP a través de HEART conduce a un tamaño de

familia moderado, reduce la vulnerabilidad e incrementa la seguridad de las condiciones de vida de la familia del egresado de HEART. En muchos casos, los resultados obtenidos, por ejemplo en el Nivel 1 de capacitación profesional de HEART, son mejores que los generados en el onceavo grado de la educación, con respecto al nivel de vida promedio y el margen de seguridad obtenidos. Asimismo, la EFTP de HEART mantiene sus beneficios hasta la jubilación y desafía al perfil formal y tradicional de ganancias según la edad al ser “bimodal”, es decir, alcanzando los beneficios más altos durante los años de mayor energía de emprendimiento (la cuarentena), y luego manteniendo o elevando el ingreso durante los años de jubilación. Como esta tendencia promueve la participación empresarial, la enseñanza de HEART tiende a mantener los beneficios incluso en la generación siguiente. Una de las razones de ello es que, como con todos los padres que recibieron educación, los padres HEART también enviarán a sus hijos a la escuela. Sin embargo, otra razón quizás más importante desde una perspectiva de desarrollo es que a diferencia de la mayoría de las otras formas de educación en Jamaica, la especificidad ocupacional y el enfoque empresarial de la EFTP de HEART apoya la acumulación de la misma en la forma de activos empresariales físicos que pueden pasarse de una generación a la otra.

La inversión para elevar en 1 año el nivel promedio de educación en Jamaica genera un promedio neto de tasa de rendimiento social (privada y externa), es decir, un crecimiento de la tasa de productividad de alrededor del 26,7%. La misma inversión en el sector no asalariado crea una tasa de rendimiento social del 40%. En este contexto, el **salario** varía con la productividad y, por lo tanto, con la acumulación de capital que genera beneficios externos.

Lo que importa es el índice general y éste parece indicar que el empleo capitalista no resulta atractivo para personas en el sector de subsistencia que reciben la capacitación profesional de HEART y es más probable que un movimiento sea provocado por ofertas sustancialmente mejores que las que indican los datos actualmente. Cabe repetir que esta conclusión concuerda con los resultados que muestran que la enseñanza de HEART reduce la desigualdad de ingresos. Los datos parecen aclarar aquí que la razón por la cual esto sucede es su efecto en el aumento de la productividad de los ingresos de los trabajadores por cuenta propia.

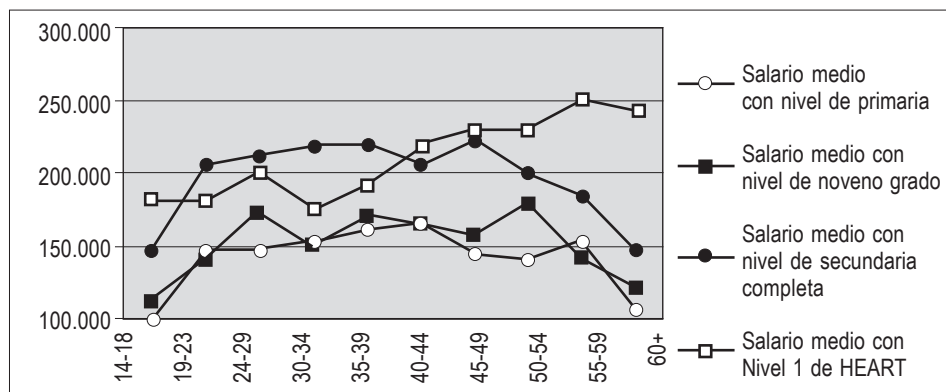
6. INDICADORES SUSTITUTIVOS PARA UNA POSIBLE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

En esta sección se observan algunos indicadores sustitutivos potenciales que señalan los posibles efectos de productividad si los indicadores son favorables. Se estudiará el monto de la inversión en formación, en la generación de empleo y en la inversión extranjera directa.

Inversión en formación de HEART Trust-NTA

El crecimiento de la participación en HEART se ha logrado sin demasiado aumento de los gastos cuando la inflación es corregida. El Cuadro 11 muestra los montos en dólares de Jamaica constantes y corrientes durante los últimos seis años y se ilustran en el Gráfico 8. El gasto creció un 22,4% en términos reales durante el período, a una tasa anual promedio de un 4,3%, lo cual es considerablemente superior a la tasa de crecimiento de la economía.

Gráfico 7
Perfiles de ingreso por edad en el sector no asalariado



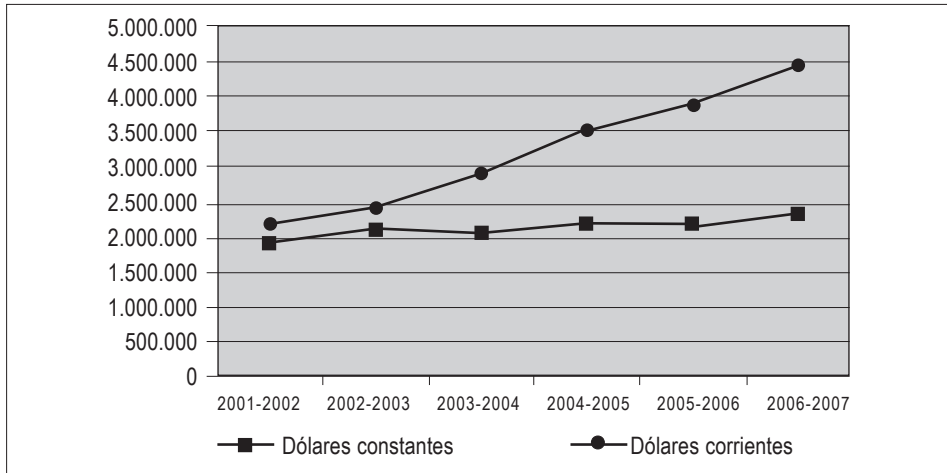
Fuente: James, et al., 2006.

Cuadro 11. Inversiones en la formación (\$Ja)

Gasto de HEART	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
En dólares corrientes	2.174.744	2.404.125	2.890.422	3.500.489	3.874.743	4.438.102
En dólares constantes	1.907.670	2.108.882	2.035.508	2.174.217	2.164.661	2.335.843
% de cambio		10,5%	-3,5%	6,8%	-0,4%	7,9%

Fuente: Encuesta económica y social 2001, 2003, 2005, 2007.

Gráfico 8
Gasto del HEART en formación 2001-2007



Fuente: Informes anuales e Informes de formación anuales de HEART Trust-NTA.

Generación de empleo

Entre 2000 y 2006 el empleo total creció un 20,4%, mostrando un fuerte crecimiento en 2002 (10,2%) y 2006 (6,3%) y un crecimiento anual promedio de 2,8%, una tasa mejor que el crecimiento de la economía global durante ese período. A este punto, no se puede afirmar, sin embargo, que los datos disponibles muestren una relación entre el crecimiento de la productividad y la generación de empleo. El Cuadro 12 ilustra este crecimiento.

Cuadro 12
Empleo total 2000-2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Empleo total '000	933,5	939,4	1.036,8	1.054,1	1.055,2	1.056,9	1.123,7
Masculino '000	552,4	554,8	602,2	611,7	610,9	611,4	646,8
Femenino '000	381,1	384,7	434,6	442,4	444,3	445,6	476,9
% de cambio		0,6%	10,4%	1,7%	0,1%	0,2%	6,3%

Fuente: Encuesta económica y social de Jamaica.

Inversión extranjera directa en Jamaica

Jamaica ha venido disfrutando de cantidades relativamente importantes de inversión extranjera directa (FDI) según lo muestra el Cuadro 13. Esta FDI se concentra en la bauxita en el campo de la minería, en las telecomunicaciones y en los hoteles. Se siguen recibiendo inversiones nuevas y significativas en el sector hotelero y de turismo con la inauguración de doce nuevos hoteles y la generación de al menos 16.000 nuevos empleos de manera directa.

En el clima de inversión se destacan los siguientes puntos:

Cuadro 13
FDI en Jamaica 1997-2005 (millones de US\$)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Jamaica	203	369	524	468	614	481	721	602	601

Fuente: Indicadores de desarrollo mundiales y UNCTAD del Banco Mundial.

El valor total de los títulos de FDI subió rápidamente de US\$ 790 millones en 2003 a US\$ 6.335 millones en 2005, según se muestra en el Cuadro 14; y ha seguido aumentando desde entonces.

Cuadro 14
Títulos de FDI en Jamaica 2003-2005 (millones de US\$)

Títulos de FDI (US\$m)	2003	2004	2005
Jamaica	790	3.317	6.335

Fuente: Indicadores de desarrollo mundiales y UNCTAD del Banco Mundial.

- Lugar 17 en el *ranking* de destinos de inversión extranjera directa (Informe Mundial de Inversiones), lo que ha convertido a Jamaica en la meca de la inversión en el Caribe.
- Una cartera de proyectos de US\$ 3,5 mil millones, cubriendo las áreas del turismo, la minería, las TIC, la industria manufacturera y los servicios educativos. Esto no incluye una serie de grandes inversiones importantísimas, necesarias para el sector de la energía, pero que aún están en etapa de planificación.
- Lugar número 12 en lo referente a la transmisión de tecnología a partir de las inversiones extranjeras directas (Informe Mundial de Inversiones).

- Lugar 10 en términos de flexibilidad de la normativa que regula la realización de negocios (Banco Mundial).

Los datos sobre las acciones de HEART en términos de expansión y prestación de servicios a trabajadores y empresas ya existentes, la expansión de la educación terciaria y las variables de sustitución de la inversión de HEART en formación, generación de empleo, FDI y títulos de FDI, son todos buenos presagios para la economía de Jamaica. El crecimiento de la educación y las competencias debe acompañar a la mejora de la productividad y la competitividad para así atraer empleos. El desafío consiste en diversificar las inversiones para que el sistema de educación y formación responda de manera agresiva a las grandes inversiones en niveles de gran escala y para crear la infraestructura y los servicios necesarios para que dichas inversiones sean un éxito.

Nótese que también se está dando un gran número de inversiones locales. El puerto de Jamaica en Kingston ha realizado una firme expansión; una parte de la expansión del aeropuerto de Kingston está prácticamente terminada; se está construyendo una nueva autopista en la costa norte para comunicar con las áreas turísticas en crecimiento; una planta de etanol ha sido inaugurada en el municipio de Clarendon; uno de los más importantes proyectos de centros turísticos involucra una inversión local considerable; el mayor operador del negocio de los centros de llamada es una empresa nacional de Jamaica; las granjas piscícolas y de mariscos están aumentando; y la agricultura local recibe inversiones en nuevas tecnologías, como por ejemplo, los cultivos hidropónicos.

7. MEJORES PRÁCTICAS Y APRENDIZAJES DE LA EXPERIENCIA DE HEART TRUST-NTA

Surgimiento de la formación en la empresa

El Departamento de Formación en la empresa opera un programa tradicional de formación de aprendices, un programa de pasantías y programas de desarrollo de la fuerza de trabajo. Las pasantías han tenido un crecimiento moderado durante los últimos años y la formación de aprendices ha sufrido una reducción significativa. La mayor parte del incremento de la participación en programas de formación en la empresa de HEART se debe al gran

aumento de los programas de desarrollo de la fuerza de trabajo llevados a cabo junto con las empresas. En términos de aportes a la mejora de la productividad, ha representado el más importante avance de la agencia en los últimos cinco años. Desde sus comienzos en 2000-2001, la agencia ha trabajado con cuarenta firmas. El año pasado se brindaron servicios a 417 empresas y a 18.793 trabajadores participantes. Durante los cuatro meses del presente ejercicio económico, se han inscripto 17.038 personas hasta el día de hoy. El Cuadro 15 muestra el crecimiento de las inscripciones en general y las de la formación en la empresa que crecieron un 302% durante dicho período, mientras que la participación de las firmas en distintos tipos de formación aumentó un 69%.

Cuadro 15
Inscripciones en HEART según el tipo de formación

PROGRAMA	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/07
IBT	20.828	25.346	35.672	46.521	42.580
EBT	5.919	6.259	10.256	19.730	23.795
CBT	5.766	6.605	7.673	10.189	11.512
VTDI	1.403	2.979	3.804	3.754	3.687
MOEYC & SDC	1.333	1.301	3.635	3.901	3.131
Team Jamaica	-	-	-	1.759	2.332
Total	35.249	42.490	61.040	85.854	87.037

Cuadro 16
Participación de las empresas en la EBT de HEART 2002-2003 y 2006-2007

	Empresas activas 2002-2003	Empresas activas 2003-2004	Empresas activas 2004-2005	Empresas activas 2005-2006	Empresas activas 2006-2007
SL-TOP	1.150	1.250	1.113	1.455	1.620
Aprendizaje	131	123	169	165	126
Programas de desarrollo de la fuerza de trabajo	55	55	n. d.	298	417
Total	1.281	1.373	1.282	1.918	2.163

Fuente: Informe estadístico de HEART Trust-NTA.

Aspectos destacados de los programas de desarrollo de la fuerza de trabajo a través de EBT

El Departamento de Formación en la empresa ha crecido rápidamente, proporcionado formación de manera cooperativa a 2.163 empresas el año pasado. Del total de las empresas, 1.746 proponen pasantías y formación de aprendices; las 417 restantes son, en general, los nuevos participantes de los programas de desarrollo de la mano de obra en empresas. El nuevo programa está teniendo un impacto en las competencias, la moral y la motivación de los empleados. Aunque no existe ninguna investigación concreta en el área de la mejora de la productividad en sí, existe un gran número de pruebas testimoniales sobre una serie de efectos y ahorros en los costos.

- ***Programa de aprendizaje Alpart***

Este proyecto comenzó en 1999 para ayudar a la planta de procesamiento de bauxita a desarrollar mecanismos de reemplazo de su envejecida mano de obra, dado que dos tercios de la misma estaban ya cerca de jubilarse y no se había proporcionado ningún tipo de formación para reciclarla. Alpart ofrece instrucción en el aula y prácticas y HEART participa en el reclutamiento, supervisión, evaluación de servicios y suministro de materiales didácticos. Más de 130 aprendices se inscribieron en la formación, que ha sido completada por 65 de ellos, la gran mayoría empleados de la empresa en las áreas de mantenimiento industrial, instrumentación y controles, aire acondicionado y refrigeración, etc. La empresa recibe una franquicia sobre una porción del impuesto a la formación que paga a HEART para que suministre los componentes prácticos y teóricos. Esto reduce casi a la mitad los gastos de formación para la compañía, a la vez que aumenta el perfil educativo y de competencias de su mano de obra, permitiendo una posición más competitiva dentro de una industria muy competitiva y sensible a los precios. La formación conduce al tipo de equivalencia “a competencia superior, salario superior” que la población desea.

- ***Proyecto de construcción de bauxita Jamalco***

En 2004 Jamalco (otra compañía de bauxita) se acercó a HEART para colaborar con la creación de un suministro de trabajadores para la expansión de la planta, realizando una inversión de US\$ 600 millones. La compañía dio una descripción minuciosa de la cantidad de personas

necesarias según una serie de grupos de competencias industriales y de la construcción. Jamalco le entregó a HEART un local para la formación en una comunidad de bauxita cercana. HEART, a su vez, se asoció con otros dos proveedores de formación privados y utilizó su Instituto Nacional de Herramienta e Ingeniería y su Academia Portmore (construcción) para formar un gran número de soldadores, montadores de tuberías, instaladores y mecánicos de nivel cuatro y altamente calificados. Si bien el proyecto de construcción se encuentra actualmente en suspenso y a la espera de una resolución sobre suministros extra de energía en la planta, los trabajadores han sido contratados por varias compañías de bauxita, el proyecto de expansión portuaria, la Caribbean Cement Company, la expansión hotelera y algunos empleadores del exterior. Esto es un nuevo ejemplo de la formación de trabajadores altamente calificados para trabajos con buenos salarios que resultan atractivos para cualquier cantidad de proyectos de inversión en funcionamiento.

- ***Caribbean Cement Company (Compañía de Cemento del Caribe)***

En este proyecto de dos fases, el Departamento de Formación en la empresa de HEART suministra personal y material de instrucción con el fin de perfeccionar a los trabajadores mientras se compra un nuevo horno de alta temperatura para triplicar la capacidad de la planta. Los montadores mecánicos de mantenimiento formados y perfeccionados y los operadores de mantenimiento de nivel 1 y 2 permitirán a la planta reducir los costos de mantenimiento que antes se tercerizaban, y así mejorar la productividad.

Programa de Incentivos Especiales (SIP)

El primer Programa de incentivos especiales (SIP) se aprobó en mayo de 2004, se implementó en 2005 y fue modificado primero en mayo de 2006 y luego en marzo de 2007 para hacerlo más flexible. El programa tiene como objetivo promover la participación de las empresas en el nuevo marco nacional de calificaciones a través de un financiamiento basado en el reembolso otorgado a las empresas calificadoras que participen. Los objetivos actuales del programa son:

1. Prestar servicios de evaluación, formación y certificación junto con las empresas colaboradoras a 960 trabajadores y certificar 800 trabajadores durante ese período (aproximadamente Ja\$ 19,25 millones).

2. Formar hasta 250 asesores en las empresas (aproximadamente Ja\$ 3,75 millones).
3. Habilitar hasta cinco empresas como organizaciones de formación acreditadas (ATO) (aproximadamente Ja\$ 2,0 millones).

Entre los desafíos que se encontraron durante la implementación del programa están la tendencia de las empresas a concentrarse en unidades de competencias que les resultaban útiles a ellas en vez de mostrar un compromiso sólido con una calificación completa NVQ y las dificultades de algunas empresas para demostrar el pago de impuestos necesario para participar. Se realizaron ajustes luego de reconocer que algunas unidades típicamente demandadas por HEART, en particular emprendimientos y computación, no serían requeridas dentro de las empresas a menos que se realizaran propuestas de formación adecuadas y personalizadas a las necesidades específicas de las empresas en vez del financiamiento por categorías (por ejemplo una NVQ de Nivel 2) que había sido instrumentado inicialmente.

Sociedad con el Fondo CHASE

El Fondo CHASE (cultura, salud, arte, deportes y educación) se fundó según criterios de redistribución de una porción de las ganancias de la lotería para beneficiar a los servicios sociales clave. En el ámbito de la educación, el Fondo se enfoca en la primera infancia y apoya la modernización de las instituciones de puericultura a través de una asociación con HEART Trust-NTA para formar y certificar a los trabajadores existentes en el Nivel 2. El HEART Trust y CHASE comparten el costo de la formación y han reducido el precio para los alumnos, desde US\$200 hasta US\$50, beneficiando en gran medida a este grupo relativamente mal remunerado. Una asociación anterior con UNICEF y el Ministerio de Educación resultó en la certificación de más de 4.000 profesionales de la primera infancia en el Nivel 1. Este proyecto ha formado a más de 3.000 personas desde 2005 y alcanzará a cerca de 4.500 a su término, produciendo un nivel más alto de servicio y profesionalismo en las prestaciones a la primera infancia, previéndose un incremento de la productividad de aprendizaje a nivel de la enseñanza primaria.

Sociedad con el Instituto Culinario de América de Runaway Bay

En 2002, HEART creó una sociedad con el Instituto Culinario de América (CIA) para formar a chefs medios y superiores para cubrir la rápida ex-

pansión del sector hotelero. Antes de esto la mayor parte de los chefs venían del exterior y se les otorgaba permisos de trabajo. El programa opera en Jamaica e incluye un año de residencia en la CIA de Estados Unidos. Actualmente, un grupo de chefs formados en Jamaica comienza a ocupar los puestos que antes estaban reservados a los extranjeros, reduciendo así los gastos de traslado, hospedaje, administración y salario de los chefs de los hoteles y fortaleciendo una marca de identidad jamaicana en la cocina con un fuerte componente de cocina de Jamaica y el Caribe e incorporándose a los programas de estudio del CIA en Estados Unidos.

La planificación de marco lógico y el proceso de supervisión del desempeño de HEART

En 2001, HEART implementó un enfoque más estructurado de la planificación operativa estratégica y anual y de la supervisión del desempeño utilizando la metodología de marco lógico, muy conocida en el desarrollo de proyectos. HEART formó a su personal para que planifique la utilización del enfoque y además utilizó a 16 monitores activos que trabajan para las divisiones de HEART y otras entidades del sector público incluyendo la Fundación de Educación Permanente, el Departamento de Rentas Internas, proyectos del Ministerio de Educación y otras entidades para formar a más de 35 monitores. El proceso introduce indicadores y medidas que se refinan con el tiempo y que ayudan a la administración a lograr objetivos importantes y cumplir con su misión organizacional. Esto ha contribuido, en gran medida, con el éxito de HEART y las organizaciones que han adquirido la metodología.

Con el uso de la metodología, la administración de HEART puede también unir el desempeño y la compensación por medio de un incentivo por desempeño de hasta un 15% sobre la base del salario, con el propósito de cumplir con los objetivos de nivel de desempeño organizacional, departamental e individual. El sistema otorga a todos los trabajadores un interés para cumplir con la misión cada año, en general señalado como el número total de trabajadores certificados obtenido.

Aprendizajes de la experiencia de HEART

La experiencia de HEART durante los últimos cinco años, y en particular desde que introdujo el marco de unidades de competencia, indica que un

aumento en el acceso y en la participación es posible sin la necesidad de un incremento excesivo del gasto. Se alcanzó el crecimiento a través de un aumento de la participación en la formación en el lugar de trabajo de un 302%, en la formación en las instituciones de un 104% y en los programas comunitarios de cerca de un 100%. Las demás capacidades son todas alternativas de menor costo en comparación con la típica formación en las instituciones de HEART. El crecimiento institucional implica la instalación de satélites en las instituciones existentes, contratando, en general, instructores a tiempo parcial y utilizando el soporte administrativo disponible. Los programas de formación en la empresa tienen un costo mucho menor ya que no se precisa mantener un local y los servicios en especie son proporcionados por las empresas. La formación comunitaria es también menos costosa que las instituciones HEART ya que está operada por las entidades comunitarias que tienen una estructura menos costosa que la de los programas operados por HEART.

En segundo término, asociarse es el modo de avanzar. Como HEART se ha creado una reputación de iniciativa y de logro de objetivos, comenzó a atraer cada vez más socios y los socios traen activos que también aumentan el acceso y la participación.

En tercer lugar, la flexibilidad es importante. Grandes organizaciones como HEART y el NCTVET suelen inclinarse hacia la rigidez, un enfoque interno y poca flexibilidad. Especialmente en épocas de bajo crecimiento económico, surge el problema de que los inversores y las firmas, frecuentemente los principales interesados, no son quienes impulsan a la agencia. Se ha registrado un permanente desafío para mantenerse flexible sin sacrificar a las normas y a la contabilidad. Desde 2002, las empresas y los grupos de empleadores han solicitado a HEART que brinde soluciones concernientes con la inversión y la generación de empleo. Para responder, HEART debe, en general, mirar más allá de lo esperado y encontrar formas innovadoras de cumplir con las necesidades de las partes interesadas.

En cuarto lugar, la planificación, la organización, la administración y el desarrollo de los recursos humanos son sumamente importantes. La organización debe afinar permanentemente sus objetivos, indicadores, mediciones y sistemas de información, al tiempo que se moderniza la estructura y cultura de la organización, se optimiza el desempeño del personal y se brindan oportunidades de desarrollo a los miembros del mismo.

8. EL CSME, CANTA Y LAS CALIFICACIONES PROFESIONALES DEL CARIBE

La Economía y Mercado Único del Caribe (CSME) ha sido creado para representar un único espacio económico donde personas, bienes, servicios y capital circulan libremente. Las disposiciones de *Libre circulación de personas calificadas* de los acuerdos surgen de una política común de CARICOM que originalmente estaba separada pero vinculada al Protocolo II del Tratado Revisado de Chaguaramas, firmado por primera vez en 2001 y revisado en 2006. La política acordada, llamada la Ley de Libre circulación de personas de la Comunidad del Caribe (CARICOM), es parte de la legislación vigente en todos los Estados miembros de CSME. Garantiza la libre circulación de ciertas categorías de trabajo calificado, pero según la política deberá existir la libre circulación de todas las personas, en un principio para 2008, pero actualmente para 2009. Según esta legislación, las personas pertenecientes a esta categoría de competencia pueden aplicar a los certificados de competencia (que permiten la libre circulación en toda la región). El propósito primario de las disposiciones es contrarrestar la migración y las carencias de trabajo locales a través de la libre circulación del trabajo.

En la decimoctava Conferencia entre sesiones de los Jefes de Gobierno de CARICOM en febrero de 2007 se acordó que no se le otorgaría el estatus de libre circulación inmediata a los “artesanos” a partir de enero (como había sido previsto originalmente), sino que sería a partir de mediados de 2007. La libre circulación de los artesanos se facilitará mediante la adjudicación de las calificaciones profesionales del Caribe (CVQ) basadas en las normas ocupacionales de la industria. En la Conferencia también se acordó que se facilitará de una manera similar la libre circulación de los trabajadores domésticos y de la hotelería y que su caso sería considerado luego del lanzamiento del modelo CVQ. Este nuevo acuerdo refleja el trabajo de la Asociación de Agencias Nacionales de Formación del Caribe, siendo Jamaica, Barbados y Trinidad y Tobago los principales participantes. Los organismos de formación de los tres países han establecido, conjuntamente, marcos de formación similares basados en normas de competencia. Un marco regional de calificaciones que une las calificaciones profesionales y terciarias ha sido aprobado en teoría, aunque todavía requerirá mayor definición.

Los organismos de acreditación regional tienen previsto evaluar las calificaciones para establecer equivalencias, complementando la libre circula-

ción de personas. Con este propósito, los Estados Miembros han concluido hasta el momento el Acuerdo sobre la Acreditación de la Educación en Medicina y otras Profesiones de la Salud. No se han tomado decisiones con respecto a la creación de un órgano de acreditación regional para las calificaciones profesionales y técnicas.

Jamaica ha recibido la autorización de CARICOM en junio de 2007 para otorgar las CVQ y procura entregar sus primeros certificados en octubre, convirtiéndose en el primer país de la región en otorgarlos.

A través de HEART y el NCTVET, Jamaica ha colaborado activamente con San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, San Cristóbal y Nieves y Granada, todos miembros de la Organización de Estados del Caribe Oriental (OECS), para incorporar la enseñanza y la formación basada en competencias dentro de los programas escolares y los programas de formación postsecundaria. HEART ha trabajado también junto con Trinidad y Tobago y Barbados e incorporó nuevos países de CARICOM al Marco, incluyendo a las Bahamas, las Islas Turcas y Caicos, las Islas Caimán y Antigua y Barbuda.

9. ALGUNAS CONCLUSIONES Y CONSECUENCIAS

Si la OIT está en lo cierto con respecto al “círculo virtuoso” de productividad y crecimiento económico y aunque la experiencia de Jamaica no haya sido para nada favorable sino hasta principios de siglo, existen importantes indicios de que algunas de las condiciones para la mejora de la productividad y la competitividad se están dando. Los aumentos significativos en el acceso a la formación postsecundaria, la educación terciaria, la formación en la empresa, una nueva ruta hacia las equivalencias en la enseñanza secundaria a través del programa HISEP (desarrollado por HEART y como piloto con la Fundación de Educación Permanente de Jamaica), la mejora gradual del desempeño en los exámenes CSEC de secundaria y un creciente reconocimiento por parte de la población de la importancia crucial de la educación, la formación, la certificación y la calificación sugieren que Jamaica está trabajando duramente para combatir el déficit de educación y competencias. Existe, sin embargo, un gran desafío que persiste: un bajo nivel de alfabetización generalizado en la mano de obra y oportunidades de compensación insuficientes para los desertores del sistema educativo y los trabajadores existentes.

Y si bien la formación se ha expandido, aún existe la necesidad de conectar mejor la formación previa al empleo con las actividades de formación y desarrollo de recursos humanos en la empresa y vincular todo esto dentro del NQF comprendido y aceptado por una población que está, en su mayoría, familiarizada con las calificaciones terciarias tradicionales.

La meta a largo plazo de HEART de certificar a la mitad de la mano de obra parece ambiciosa, pero puede observarse lo que la agencia ha hecho para ampliar el acceso sin realizar una gran utilización de nuevo financiamiento. A veces es bueno pensar a lo grande. No está claro cómo se logrará esto dadas las mediciones provenientes de la encuesta sobre la mano de obra, las cuales no concuerdan con los resultados de las estadísticas de los proveedores de enseñanza y formación y deberán ser analizadas con mayor profundidad.

Vinculada con la expansión de HEART, se encuentra la necesidad de continuar ofreciendo una proporción creciente de formación de alto nivel. Mientras la formación de Nivel 2 (calificada) aumentó considerablemente, las ofertas en los Niveles 3 y 4 son aún insuficientes para producir la mano de obra con calificaciones superiores y salarios superiores que Jamaica necesitará para el servicio en los hoteles de lujo, prestar servicios de TIC con mayor valor agregado, competir en la bauxita y lograr el progreso de la agricultura.

Existe la necesidad de manejar mejor las iniciativas de productividad y el uso de los indicadores y mediciones junto con una metodología a nivel de empresa y de sectores para medir las ganancias de productividad relacionadas con actividades específicas. Se espera que el Centro de productividad de Jamaica tenga aquí un impacto significativo. HEART se ha comprometido a adoptar sus metodologías y aplicarlas en sus programas de desarrollo de la mano de obra con las empresas. La investigación sobre el rendimiento de la inversión encargado por HEART es interesante, incluso provocador, pero necesita más datos de más personas formadas que entren dentro del marco modelo y enfoques alternativos que analicen los resultados de los alumnos que han participado más allá de los estudios de seguimiento realizados no mucho después de haber terminado el programa.

Los otros factores que han contribuido con el problema de productividad descrito en la primera parte de este informe deberán también ser tratados. La elevada deuda pública, la escasa absorción de tecnologías y la poca inversión, el problema de los huracanes en los últimos años que requieren el reemplazo de equipamientos en vez de inversiones en nuevas tecnologías,

la delincuencia y la violencia: todos estos problemas son complicados. Las nuevas inversiones en turismo afectarán dramáticamente la costa norte y la infraestructura es un problema tanto como la disponibilidad de recursos humanos. Como se espera una considerable cantidad de migración, la vivienda, el agua, el saneamiento, el transporte, la educación y los servicios de la salud necesitarán responder para que estas inversiones sean productivas.

BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial. *Jamaica: The road to sustained growth*. Washington, 2003.
- . *A time to choose: Caribbean development in the 21st Century*. Washington, 2005.
- . *OECS: Towards a new agenda for growth*. Washington, 2005.
- Blavy, Rodolphe. *Public debt and productivity: The difficult quest for growth in Jamaica*. Washington: FMI, 2006. Documento de trabajo 06/235
- de Ferranti, David; Perry, Guillermo; E. Gill, Indermit; Guasch, J. Luis; Maloney, William F.; Sánchez-Páramo, Carolina; Schady, Norbert. *Closing the gap in education and technology*. Washington: Banco Mundial, 2003.
- Downs, Andrew S. *Jamaica: Productivity and competitiveness in the Jamaican economy*. Washington: Banco de Desarrollo Interamericano, 2003.
- Education Research Center. *Literacy improvement initiative*. Ministerio de Educación y Cultura, 1999.
- Instituto de Estadística de Jamaica (STATIN) The labour force. 2007 y años anteriores.
- Instituto de Planificación de Jamaica (PIOJ) Encuesta económica y social de Jamaica. 2001, 2003, 2005, 2007.
- James, V. Williams, C.; Hamilton, R. *Labour market study*. Kingston: HEART Trust-NTA, 2006.
- . *Private and social returns to investment in tertiary education in Jamaica*. T&T/ Suriname: UNDP, 2003.
- . *Return on investment analysis*. Kingston: HEART Trust-NTA, 2006.
- Lewis, Fabian. Establishing labour productivity indicators for Jamaica. En: *Establishing labour productivity indicators for the Caribbean*. Puerto España: OIT, 2004. <http://www.ilocarib.org.tt/oldwww/infources/lmis/wp5/ProductivityIndicatorsPARTII2Jamaica2004.pdf>
- McArdle, Tom. *Investment in training: A cross-country comparative study on "Best Practices" Jamaica case study: Investment projects test a system in the midst of reform*. 2005.

Apéndice 1. Cumplimientos/resultados de HEART Trust/NTA desde sus comienzos. Años académicos de 1982/1983 a 1993/1994 y ejercicios económicos de 1994/1995 a 2006/2007

ÁREAS GENERALES DE COMPETENCIA	Años académicos 1982/1983 - 1993/1994												Sub-total 1982 1994
	1982 1983	1983 1984	1984 1985	1985 1986	1986 1987	1987 1988	1988 1989	1989 1990	1990 1991	1991 1992	1992 1993	1993 1994	
Competencias agrícolas	745	0	46			93	53	69	117	88	119	155	1485
en productos del vestido y la confección	254	433	481	2612	4499	4585	2814	1297	1649	1587	801	1002	22014
en artesanías									0	0	820	511	1331
automotoras y de transporte											215	208	423
en servicios de cosmética		19	43	46	48	48	50	49	57	62	131	170	723
en ebanistería	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
comerciales			102	257	305	224	750	522	548	478	679	755	4620
de la construcción	1291	587	425	385	429	358	353	369	398	286	844	875	6600
de educación y formación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
de hotelería					88	146	198	177	241	263	409	654	2176
maquinaria industrial y mantenimiento/ reparación de equipos								20	18	35	25	143	370
de tecnología de la información y la comunicación							431	396	354	393	375	347	2296
Otras competencias (marítimas, pintura con spray, musicales, artes gráficas, imprenta/ encuadernación, conducción de autobuses)										48	15	38	101
TOTAL de todos los programas de competencia	2290	1039	1097	3300	5369	5454	4669	2897	3399	3230	4551	4844	42139
SL-TOP (en el lugar de trabajo)	87	635	1145	2074	1081	2877	1849	2231	2174	2212	2441	1850	20656
Programa de desarrollo de la mano de obra (ex WIP) VTDI	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	500	250	750
Programa preprofesional /educación continua	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	700	1240	1940
Instituciones marginales	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
Centros de desarrollo social	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
Programa solidario			917	1517	1319	1710	-	-	-	-	-	-	5463
TOTAL de todos los Programas HEART	2377	1674	3159	6891	7769	10041	6518	5128	5573	5442	8192	8184	70948

Apéndice 1 (continuación)

1994 1995	1995 1996	1996 1997	Ejercicio económico 1994/1995 - 2006/2007										TOTALES	
			1997 1998	1998 1999	1999 2000	2000 2001	2001 2002	2002 2003	2003 2004	2004 2005	2005 2006	2006 2007	Sub total 1994/2007	TOTAL 1982/2007
132	101	325	278	347	412	611	635	426	564	1034	593	491	5949	7434
1032	1568	1182	2543	3451	3326	2125	1305	1632	1639	1961	1916	1801	25481	47495
235	74	264	384	283	276	267	201	328	206	176	258	108	3060	4391
124	295	364	419	558	719	572	1178	1082	950	1545	2393	2330	12529	12952
60	162	173	402	288	227	333	211	465	458	744	1277	1224	6024	6747
30	97	105	153	179	224	255	1115	264	218	248	541	115	3544	3544
795	1196	1229	1016	927	1137	975	67	917	1260	5735	10942	2935	29131	33751
790	1014	1120	1061	1232	1555	1607	1299	1656	2033	3971	8457	5816	31611	38211
--	-	-	-	-	-	-	91	517	934	1501	2836	5879	5879	
649	842	972	1469	1904	1997	2518	1676	2673	4392	7136	10788	11242	48258	50434
162	187	298	288	462	593	595	1082	1010	1164	1424	1605	1076	9946	10316
401	360	421	734	864	1590	1845	2692	2903	4401	5494	11593	6928	40226	42522
25	88	87	138	228	407	961	47	248	720	2625	3023	5175	13772	13873
4435	5984	6540	8885	10723	12463	12664	11508	13695	18522	33027	54887	42077	235410	277549
102	347	481	669	1126	1124	1280	1236	1285	1259	1175	-	-	10084	30740
	-	403	552	412	687	598	570						3222	3222
666	517	811	718	561	1121	984	696						6074	6824
399	313	202	1154	1252	1103	1181	773	1215	955	968	757	147	10419	12359
n/a	n/a	n/a	-	-	19	251	187	150	208	55	200	949	2019	2019
n/a	n/a	n/a	190	36	252								478	478
--	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		5463
5602	7161	8034	12019	14250	16494	17047	14998	16915	20944	35225	55844	43173	267706	338654

SIGLAS Y ABREVIATURAS

ALC	América Latina y el Caribe
ANF	Agencia Nacional de Formación
ATO	Organización de Formación Acreditada
CANTA	Asociación de Agencias Nacionales de Formación del Caribe
CARICOM	Comunidad del Caribe
CBT	Formación Comunitaria
CFP	Centro de Formación Profesional
CIA	Instituto Culinario de América
COHSOD	Consejo para el Desarrollo Humano y Social
CSEC	Certificado de Educación Secundaria del Caribe
CSME	Economía y Mercado Único del Caribe
CVQ	Calificaciones Profesionales del Caribe
CXC	Consejo Examinador del Caribe
EBT	Formación en la Empresa
ESSJ	Encuesta Económica y Social de Jamaica
EFTP	Enseñanza y Formación Técnico-Profesional
FMI	Fondo Monetario Internacional
HEART/NTA	Administración de Empleo y Formación de RRHH/Agencia Nacional de Formación
IDFP	Instituto de Desarrollo de la Formación Profesional
JCTU	Confederación Conjunta de Sindicatos
JEF	Federación de Empleadores de Jamaica
JTI	Comercio e Inversión de Jamaica (anteriormente Jampro)
MLSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
MOEY	Ministerio de Educación y Juventud
NCTVET	Consejo Nacional de Enseñanza y Formación Técnico-Profesional
NCU	Universidad de Northern Caribbean
NIP	Política Nacional Industrial
NQF	Marco Nacional de Calificaciones
NVQ	Calificación Nacional Profesional
OECS	Organización de Estados del Caribe Oriental
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
OPM	Oficina del Primer Ministro
PIOJ	Instituto de Planificación de Jamaica
SDC	Comisión de Desarrollo Social
SIP	Programa de Incentivos Especiales
STATIN	Instituto de Estadística de Jamaica
TIC	Tecnología de la Información y la Comunicación
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UTECH	Universidad Tecnológica
UWI	Universidad de West Indies