

Jueves 5 de mayo de 2016



¿Productividad y generación de talento?

En noviembre del año pasado, en la quinta reunión del Comité Nacional de Productividad (CNP), el representante de la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin) propuso lo que llamó “Gran Alianza por una Política Industrial de Nueva Generación”. Una iniciativa que básicamente consideró la creación de tres grupos de trabajo de alto nivel que debían elaborar recomendaciones para promover el desarrollo industrial. Los tres grupos de trabajo son: Encadenamiento Productivo, Competitividad Industrial y Generación de Talento. Los dos primeros están bajo la responsabilidad de Ildelfonso Guajardo, secretario de Economía; el tercero fue instalado esta semana y lo presidirá Aurelio Nuño, el secretario de Educación Pública.

La información sobre quiénes integran y qué funciones realizará el “Grupo de Alto Nivel de Generación de Talento” es breve e incierta. Vagamente se indica que tiene el objetivo de encontrar soluciones conjuntas para aumentar la productividad del país y para ello tomará “en cuenta tanto la oferta educativa como las necesidades regionales y sectoriales de la industria” (Comunicado Sep. No. 195). Desde luego, se dijo que el grupo de trabajo quedó enmarcado en la actual reforma educativa, especialmente en lo que concierne a la vinculación con el sector productivo y bajo cuatro líneas de acción: “a) formación de talento innovador; b) generación, atracción y retención de talento en industrias específicas, con base en las mejores prácticas internacionales; c) realización de un inventario nacional que identifique, en forma sectorial y regional, las capacidades y oportunidades de mejora en la formación de recursos humanos; y d) modificación a los planes y programas de estudio.

Tal vez, como tantas otras propuestas que cotidianamente se ponen en marcha, los grupos de trabajo de alto nivel no producirán otra cosa más que boletines de prensa y titulares en los medios. También es posible que elaboren una serie de lineamientos y extensos programas de trabajo que no saldrán del cajón del escritorio. Sin embargo, la convergencia de distintos sectores para la elaboración de propuestas no deja de ser interesante. El CNP, el espacio donde surgió la idea de crear los grupos de trabajo, es ese órgano consultivo y auxiliar del ejecutivo federal y la planta productiva, previsto en la reforma laboral de noviembre de 2012, negociada y aprobada en el periodo de Felipe Calderón, aunque el Comité fue instalado en mayo de 2013, en el primer año de la actual administración.

El Comité conjunta secretarías de Estado, organismos patronales, representantes sindicales e instituciones educativas (UNAM, Poli, ITAM). Es presidido por el titular de Hacienda e incluye a los secretarios de Economía, Educación Pública y Trabajo y Previsión Social, así como al director de Conacyt. También a cinco representantes de organizaciones empresariales, igual número de representantes de sindicatos y seis representantes de instituciones educativas (cuatro de educación superior, uno de media superior técnica y otro de capacitación para el trabajo).

Los miembros del Comité suman una veintena y se pueden agregar tantos invitados como lo decidan los propios integrantes. La participación de los representantes de organizaciones patronales, sindicales e instituciones educativas es honorífica y por invitación de los secretarios de Economía y Trabajo; la representación es por dos años, pero pueden seguir siendo convocados. El CNP realizará su sexta reunión en esta semana —debe sesionar por lo menos cuatro veces al año— y tal vez ese fue el principal acicate para instalar los grupos de trabajo y especialmente el de generación de talento. En noviembre del año pasado se había acordado que los grupos se debían establecer lo más pronto posible “y se disolverán seis meses después, tras concluir con la presentación de avances e iniciativas al pleno del CNP”.

La creación de organismos intermedios entre autoridades y los directamente implicados en las iniciativas —si los espacios son reales y funcionan adecuadamente—, puede ser sumamente provechoso. Porque permiten la convergencia y se institucionalizan los espacios de deliberación y de propuestas. Sin embargo, como ha ocurrido con la formación de recursos humanos en materia energética, no es suficiente con la planeación o la proyección de una de las partes. Frente al escollo del crecimiento económico, la baja institucionalidad, los

acuerdos discrecionales o la corrupción estructural, parece que no hay talento que le haga frente.

UNAM-IISUE/SES