

# Entre la factibilidad y la realidad del Desarrollo Sostenible

Gerardo Escudero Columna  
Director de Relaciones Externas,  
Comunicaciones y Mercadeo del IICA.

---

## El Agro en la encrucijada de la humanidad

**E**l Desarrollo Sostenible no sólo es una recompensa que se obtiene al final del camino, fundamentalmente, es una actitud de cambio y creatividad en el presente, una actitud que se construye día con día.

Esta afirmación es compartida por el Presidente del Instituto de Recursos Mundiales y Co-Presidente del Consejo Presidencial para el Desarrollo Sostenible de los Estados Unidos, Jonathan Lash, cuando en el mes de junio de 1995, en la Paz, Bolivia, entre otras cosas comentó que el desarrollo sostenible "no es un destino final sino un proceso, un trayecto".

El Desarrollo Sostenible como idea a largo plazo es esencial. Pero en ausencia de la realización cotidiana de acciones concretas y coherentes con esa visión, el Desarrollo Sostenible termina siendo un conjunto de enunciados y un tratado de buenas intenciones.

El Desarrollo Sostenible se logra en el presente para el beneficio de todos, pero al mismo tiempo, se reconstruye para gozo de las próximas generaciones. Encarado así el dilema, no puede menos que afirmarse que en el umbral del tercer milenio, el desarrollo rural sostenible como proceso, como trayecto, se encuentra en una encrucijada, al menos en las Américas.

Es una encrucijada en la que si se transita por el camino correcto, se podrán encontrar respuestas satisfactorias a muchos retos. Pero, si lamentablemente se toma el camino incorrecto, desde ya se lamentarán sus consecuencias y sus incalculables costos ecológicos, políticos, sociales y económicos.

Por el camino incorrecto, las soluciones que se encuentren probablemente serían más costosas desde todo punto de vista, y en el límite, quizá inalcanzables. Por ello, transitar por ese camino incorrecto sería insostenible.

En ninguna otra etapa de la historia de la humanidad, el mundo ha estado tan cerca de la posibilidad y factibilidad de dar solución a males sociales graves, masivos y ancestrales como el hambre, la desnutrición, la pobreza, la marginación y la discriminación sexual, económica, racial, religiosa y generacional.

Pero al mismo tiempo, y por la simple razón de que esa posibilidad todavía no se convierte en realidad, el mundo nunca antes ha estado tan lejos de poder superar esos retos en beneficio de las grandes mayorías, especialmente, las del mundo subdesarrollado.

Los cambios vertiginosos y permanentes que acompañan la globalización económica y la tremenda transformación tecnológica a escala planetaria, abren grandes avenidas para instaurar un nuevo estilo de desarrollo para las mayorías. Sin embargo, también existe el peligro de que en esa avenida sólo puedan transitar unos pocos, marginando definitivamente, y en cuestión de poco tiempo, a amplios segmentos de nuestras poblaciones.

La globalización y la rapidez de las transformaciones -que implica cada vez menor tiempo para alcanzar estadios de desarrollo más elevados-, hacen perfectamente posible marginar a una velocidad insospechada a amplios contingentes humanos.

Con el dinamismo de los cambios, el no tener acceso a la alimentación, la salud, la educación y a la permanente capacitación, representa una pesada lápida que excluiría definitivamente y rápidamente a cualquier ser humano de toda posibilidad para desarrollar sus capacidades y participar de las avenidas que se abren en la era actual.

Estos son los elementos neurálgicos para que las grandes mayorías potencien sus capacidades y participen activamente en los procesos de desarrollo económico, ecológico, político y social.

Los seres humanos, sobre todo niños o jóvenes, que estén al margen de estos pilares fundamentales de la capitalización humana, tienen de antemano prácticamente perdida la carrera, y con ella, la posibilidad de acceder al bienestar social y a una vida decorosa. Cuán rápido se crean las brechas y cuán rápido también se pueden crear los elementos destructores de los avances. Se debe terminar por entender que la sostenibilidad del desarrollo es un problema global, es un problema de todos.

Revertir la escasez de oportunidades y de posibilidades de ampliar las capacidades del ser humano, tanto en el ámbito urbano como en el rural, es hoy una tarea de todos y una tarea básicamente colectiva.

En el centro de una estrategia de superación de la pobreza y del logro del desarrollo rural sostenible, se encuentra el recurso humano como el factor esencial.

## **Por una sociedad de conocimiento incluyente**

Hay algo más que un movimiento de moda cuando desde hace algunos años y por doquier se está haciendo referencia generalizada al recurso humano como el activo fundamental de una empresa, un sector de un país o de la sociedad post-capitalista que ya está aquí entre nosotros. Tiene razón Robert Reich cuando señala que el mundo está pasando por una transformación que modificará el sentido de la política y la economía en el siglo venidero (Reich, Robert B. *El Trabajo de las Naciones. Hacia el capitalismo del Siglo XXI*. Ed. Vergara. Argentina, 1993).

Nunca antes en la historia de la humanidad ha habido tanta convergencia en esta apreciación. Desde los gobiernos, las empresas privadas y públicas, las universidades, las cooperativas, las organizaciones no gubernamentales y otras asociaciones de la sociedad civil, hasta los organismos internacionales de financiamiento y cooperación técnica, coinciden en señalar que el recurso humano en constante desarrollo y capacitación es la quinta esencia de la competitividad de las empresas, de la economía, del Estado y, en sí, de la sociedad actual y futura.

¿Qué es lo que hay detrás de tal coincidencia? Hay algo más que la "divisoria de la humanidad" que plantea Peter Drucker, o sea una etapa de cambios trascendentes que marcan una nueva etapa en el desarrollo de la humanidad, de esos pocos momentos históricos de ruptura por los que transitan las sociedades. (Drucker, Peter. *La sociedad post-capitalista*. Editorial Norma, Colombia, 1994).

Ese algo más parecería ser una síntesis histórica y universal de convergencia de fuerzas y cambios, de historia y presente, de incertidumbre y futuro. En una palabra, hay un proceso trascendente de síntesis del pasado, del presente y del futuro centrado en el recurso humano, que es lo que marca la diferencia entre la etapa actual de la humanidad y las anteriores, o sea, entre la llamada tercera "ola" y las anteriores que han analizado Alvin y Heidi Toffler. (Toffler, Alvin y Heidi. Las Guerras del Futuro. La Supervivencia en el Alba del Siglo XX. Plaza & Janes. España, 1994).

Se trata de la síntesis histórica y universal del recurso humano cosificado por el pasado, del recurso humano vital del presente y del recurso humano embrionario del futuro. El factor síntesis de estos tres movimientos intertemporales es el conocimiento que se convierte en el factor clave del poder en el mundo y en las sociedades (Toffler, Alvin. El cambio del poder. Powershift. Barcelona, 1990).

Cada vez está más cerca la sociedad del conocimiento. Mientras tanto, la economía mundial actual se basa en el recurso humano que ya es, no cabe duda, el factor productivo clave y más importante.

Las empresas más exitosas y las economías más pujantes en el mundo de hoy están invirtiendo la mayor parte de su ahorro y recursos en el desarrollo de los recursos humanos, porque han constatado que ahí está la clave de las ventajas competitivas dinámicas y la clave de un virtuosismo cada vez más necesario en estos tiempos donde la única constante es y será el cambio, y donde el ambiente predominante es y seguirá siendo la incertidumbre.

El conocimiento es la esencia del nuevo paradigma de la humanidad. El recurso humano es su vehículo más virtuoso. En él, se deposita el principio, el medio y la finalidad de la sociedad del presente y del futuro.

El momento actual expresa claramente que el recurso humano se ha convertido en el principio de la transformación o re-ingeniería de las organizaciones. En otras palabras, la actitud para el cambio es la primera condición de la transformación.

Asimismo, se ha convertido en el medio para lograr las transformaciones administrativas, gerenciales, comerciales, productivas e institucionales. Esto significa que sin la participación y la propia transformación del recurso humano, responsabilizado de estas funciones, no existe oportunidad alguna de lograr cambios sustanciales, exitosos y sostenibles.

Por último, se ha convertido en la finalidad misma de la transformación, es decir, la transformación no puede ir aislada de la elevación de la satisfacción de las necesidades del recurso humano. De aquí en más el recurso humano incorpora dentro de su canasta de necesidades y satisfacciones fundamentales, la permanente transformación de una organización donde ésta y la propia transformación dependen de ese recurso humano.

## **El círculo virtuoso se ha cerrado**

El recurso humano es el principio, el medio y el fin de la empresa, de la universidad, de los organismos, de la competitividad, del crecimiento y de los objetivos de desarrollo con equidad de una nación y de la humanidad.

En la larga interacción de doble vía del hombre con su entorno, es decir con la naturaleza y con el hombre mismo, se vino construyendo el conocimiento con el cincel del hecho y la reflexión mil veces repetidos.

En las grandes revoluciones tecnológicas de la humanidad (Revista COMUNICA, 1996, [Año 1, Vol.2](#)), el recurso humano ha estado en el centro de los cambios y desde luego ha sido su promotor.

Se abre una época de incertidumbre integral y permanente que obliga a la flexibilización organizacional, a la globalización mental, a la sistemática y permanente capacitación de las organizaciones, sean éstas universidades, empresas, institutos, o cualquier otra.

En otras palabras, obliga a transitar de las organizaciones de control, rígidas, jerárquicas, autómatas y excluyentes, hacia las organizaciones que acertadamente define Peter Senge como las organizaciones de servicio y aprendizaje, flexibles, participativas, creativas y centradas en el recurso humano permanentemente capacitado, incentivado y en actitud de cambio, de movimiento hacia nuevos paradigmas y de constructivo rechazo y superación del estatus quo. (Peter M. Senge. The leader's new work building learning organization. En Sloan Management Review. Otoño de 1990 pp 7-22. Tomado de INCAE, enero de 1993)

En las actuales circunstancias de predominancia no sólo de la lógica del mercado, sino del mercado altamente competitivo, la organización que descuide el desarrollo de los recursos humanos puede estar segura de que sucumbirá más temprano que tarde.

El desarrollo y la capitalización del recurso humano hace la diferencia entre países con mayor ingreso, con mayor productividad y, sobre todo, con mayor competitividad. Las posibilidades de elevar el ingreso de un país y lograr su equidad, sobre todo en los países subdesarrollados, radica en lograr la creciente capitalización material, mental y moral del recurso humano.

La capitalización del recurso humano ha dejado de ser únicamente un postulado de justicia social, antaño muchas veces vacío de contenido. Ahora, también se ha convertido en el principio elemental de la competitividad y de la posibilidad de garantizar el Desarrollo Sostenible de las organizaciones, cualquiera que sea su ramo. De igual forma, el Desarrollo Sostenible de una nación depende fundamentalmente del desarrollo que alcancen sus recursos humanos.