

UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES

INSTITUTO DE DIRECCION Y ORGANIZACION DE EMPRESAS

CATEDRA DE POLITICA ECONOMICA DE LA EMPRESA

PROF. DR. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA

Working Papers: n° 114

Título: "Paro Juvenil y Capital Humano"

Autor: Santiago García Echevarría

Fecha: Marzo 1986

Secretaría de Redacción:

María Luisa Rodríguez





Universidad de Alcalá de Henares
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Cátedra de Política Económica de la Empresa
Alcalá de Henares-Madrid

Working Papers: n° 114

Título: "Paro Juvenil y Capital Humano"

Autor: Santiago García Echevarría

Fecha: Marzo 1986

Secretaría de Redacción:
Srta. María Luisa Rodríguez
Srta. Dolores Marcos



© Dr. Santiago García Echevarría

Se prohíbe la reproducción total o parcial por cualquier método del contenido de este trabajo sin previa autorización escrita. Se trata de trabajos de investigación internos de la Cátedra.

PARO JUVENIL Y CAPITAL HUMANO¹

Santiago García Echevarría

Catedrático de Política Económica de la Empresa.

I. Consideraciones previas

La sociedad española reacciona desde hace varios años de forma poco enérgica y convincente en torno al tema del paro juvenil. Existen declaraciones, no muy frecuentes, de políticos y otros responsables de nuestra sociedad que no van más allá de meras exposiciones declamatorias, pero en ninguno de los casos se aprecia una evaluación lo suficientemente crítica sobre el drama del paro juvenil. Puede decirse, sin lugar a equívocos, que esta problemática del paro juvenil no juega un papel relevante ni en el debate político ni en el económico y, lo que es más grave, tampoco en el propio sistema educativo. Es más, a un observador le sorprende que tenga tan poco impulso en el debate económico, la situación del paro juvenil en España.

Paro juvenil
y sociedad
española

Se ha enredado el tema en torno a una serie de programas restringidos, propuestos por la Administración y aceptados por la economía, pero con una presencia prácticamente insuficiente y centrada sólo en determinados círculos del paro juvenil, sobre todo, en los últimos tiempos, en torno al

¹ Conferencia pronunciada en la Cámara de Comercio e Industria de Madrid el día 11 de marzo de 1966 con el título : "Paro Juvenil y Capital Humano", dentro del Ciclo "Empleo y Desarrollo".

paro universitario. A veces da la impresión como si se tratara más bien de justificar que no se permanece impávido ante este grave drama del paro juvenil y que se trata de buscar soluciones que no se encuentran, soluciones eficientes.¹

Los intentos de trabajo en prácticas, la mayor o menor publicidad de la oferta de estos trabajos de la economía pública y privada, no pueden considerarse más que una presencia en este complejo del paro juvenil sin una gran coherencia ordenada que permita apreciar detrás de estos planteamientos un convencimiento generalizado de que se trata de un problema de sociedad y de un problema para el que la sociedad debe acometer las soluciones adecuadas.

En las sociedades europeas se aprecian también claramente, como veremos más adelante, incluso estadísticamente, dos actitudes representativas. Por un lado, todos aquellos países que a mediados de los años setenta se inician por la vía de la creación de programas gubernamentales para paliar el paro juvenil y, nunca mejor dicho el término paliar, no solucionar o integrar. Se trata de las situaciones típicas de países como Gran Bretaña, Francia, Italia, etc. Por otro lado están las actitudes de las sociedades europeas como la alemana y la suiza que tratan básicamente de resolver el paro juvenil desde la acción de incorporar a los jóvenes en los procesos de formación y producción, mediante el desarrollo ya tradicional en estos países, de los sistemas de formación de carácter dual.

Paro juvenil
en las sociedades europeas

¹Ver al respecto las declaraciones del Secretario de Estado de Economía y Planificación, Miguel Ángel Fernández Ordoñez, en: "El País" 12 de febrero de 1985.

Evolución del
paro juvenil en
la última década

Puede, por consiguiente, observarse que este fenómeno del paro juvenil que se inicia en su fase de proceso dramatizante en 1973-74 ¹ comienza a crear una inquietud política a mediados de los años setenta. A partir de esta fecha y hasta 1985 se produce en Europa un incremento notable de la demanda de puestos de trabajo juveniles como consecuencia de la propia evolución demográfica. Por otro lado, esta importante incorporación de jóvenes en el proceso productivo se agrava con el incremento generalizado del paro como consecuencia de las sucesivas crisis económicas.

Debiera señalarse que en las sociedades europeas, pero muy en particular y de forma acentuada en la española, se ha pasado en los años ochenta a una cierta "aceptación", resignación, en cuanto al problema del paro juvenil. Parece como si la sociedad no pudiera reaccionar ante esta situación, lo que no se daría si se evaluase en todas las dimensiones que le corresponden el problema de futuro que van a generar estas situaciones de paro juvenil.

Actitud pasiva
de la sociedad
española ante
la problemática
del paro juvenil

Sin embargo es cierto que existen muy distintas sensibilidades sobre esta problemática. Una sociedad como la española que asuma con resignación el mayor paro juvenil de toda Europa no encuentra verdadera justificación. La situación concreta, que sorprende cuando uno medita detalladamente sobre el hecho de que no se hayan producido reacciones más violentas gracias a la capacidad de absorción de la familia en nuestra sociedad,

¹Ver García Echevarría S., "El Paro Juvenil", ed. por el Centro de Estudios Sociales del Valle de los Caídos, Madrid 1980, págs. 314-358.

debiera constituir tanto para políticos como para responsables económicos una de las preocupaciones claves en la jerarquía de problemas existentes.

Se puede apreciar cómo al mismo tiempo una sociedad como la alemana o la suiza vuelca societariamente su preocupación en torno al problema de la formación profesional de los jóvenes, tanto a niveles políticos como, sobre todo, a niveles económicos. Ahí está la carta mensaje de los responsables máximos de la economía alemana del pasado 15 de setiembre, en la que se solicita a todas las empresas miembros de la Federación de Industrias, del Comercio al por mayor y menor, un esfuerzo adicional para dar una oferta adecuada de puestos de trabajo y formación a los jóvenes que abandonan la escuela en ese período. Vease además que los pronósticos demográficos ya en los años 86 y 87 van a llevar a cifras de demanda de empleo juvenil inferiores a la oferta ya existente.

A una sociedad de estas características se le hace imposible comprender que no se jerarquice el problema del paro juvenil como problema prioritario, cara a su propio futuro económico y, no por último, político.

Se trata, por consiguiente, de la existencia de muy diferentes sensibilidades o prioridades, denomínese como se quiera, al problema del paro juvenil en Europa.

II. Dimensiones del paro juvenil

Como todo problema que concierne al hombre, el paro juvenil presenta muy diferentes lecturas, muy diferentes dimensiones si quiere comprenderse en su verdadera dimensión real.

Naturalmente, según la perspectiva con que quiera analizarse un determinado proceso social, se acentúa una u otra dimensión. Por ello, se corre peligro frecuentemente en los análisis económicos y sociales, de contemplar parcialmente los fenómenos, olvidando la dimensión de su conjunto. Por lo tanto, se considera que no puede evaluarse la problemática del paro juvenil desde la dimensión económica empresarial sin considerar, al menos previamente, cuáles son aquellas otras dimensiones que en su conjunto deben apreciar la verdadera transcendencia de un problema como el que corresponde al paro juvenil.

1. - Hay una primera dimensión que posee, sin duda, una gran prioridad sobre las demás en torno al problema. Se trata de la dimensión individual de cada joven, como individuo y como miembro de una sociedad abierta. El desarrollo de su propia personalidad, la evaluación de su futuro, la verdadera penetración con una dignidad humana sobre la que base la construcción de su propia personalidad y las relaciones con los demás en una sociedad abierta, depende de su propia estima y valoración y dará al joven una capacidad crítica de valoración de la sociedad en la que está integrado.

Dimensión humana
del problema

La duda y el desasosiego en su actuación cuando le es imposible incorporarse en ese proceso, constituye un proyecto común de una sociedad moderna que pone en peligro la propia dimensión individual del sujeto. Independientemente y basándonos en los elementos éticos, psíquicos, sociológicos y, no por último, también profesionales y de valoración de su sociedad, el paro juvenil significa una situación de rechazo hacia su incorporación en esa sociedad.

Esta primera dimensión es la que deben evaluar en su correcta categoría los políticos y responsables de la organización de una sociedad moderna. Difícilmente puede hablarse de un futuro estable en una democracia pluralista, difícilmente podrá concebirse una competitividad de esa economía y un futuro para resolver adecuadamente los problemas, si la generación joven no se incorpora de forma motivada e integrante en la comunidad que constituye esa sociedad.

2. - Hay una segunda dimensión que es la dimensión societario-política y que en una sociedad pluralista constituye la base de su estabilidad. Esta estabilidad no sólo exige elementos estabilizadores del momento actual más estrechamente vinculados con el inmediato pasado, sino se trata fundamentalmente de que genere de forma continuada elementos estabilizadores de futuro. Y difícilmente tiene perspectivas de futuro político una sociedad que no incorpore pronto a los jóvenes en sus procesos

Importancia de la incorporación de los jóvenes a los procesos productivos

productivos y que no crea futuro esperanzador señalando expectativas de carreras profesionales y sobre todo expectativas estables.

Es importante no confundir expectativas estables con puestos de trabajo fijo. Las únicas expectativas estables de un joven son aquellas que le vienen definidas por su propia capacidad generadora de expectativas. Las expectativas, no pueden basarse nunca en las que pudiera dar una norma jurídica, laboral o institucional, sino que son las expectativas que arrancan de la capacidad del individuo y de su confianza en una sociedad que asume la misión de generar situaciones para que puedan prestarse esos valores humanos, profesionales y técnicos de la persona para la comunidad.

Sorprende ciertamente que en nuestro país no se valore esta dimensión en sus términos adecuados. Ya que no hay futuro societario-político con una juventud que no se incorpora a tiempo a esa sociedad y el deterioro a estos niveles en la sociedad española es ya de por sí muy grave.

3. - Existe una tercera dimensión, que es la que aquí más nos va a ocupar, y que corresponde a la dimensión económico-empresarial. No puede concebirse desde el punto de vista económico que un país pueda tener futuro sin incorporar a los jóvenes en su proceso de formación y producción. Ya que de no producirse una integración a tiempo de los recursos humanos jóvenes se plantean problemas que afectan a la insuficiente formación, a la falta de

capacidad profesional, a las dificultades cada vez crecientes de integración en los procesos productivos y a la propia estabilidad de las instituciones empresariales.

Una institución empresarial, concebida dentro de un sistema pluralista pero, al mismo tiempo, con unas exigencias cada vez más crecientes de descentralización y, por lo tanto, de potenciación del recurso humano como eje central de su organización, difícilmente va a lograr la estabilidad que necesita si no se produce todo un proceso "educativo y formativo" estrechamente vinculado a la propia institución empresarial. La defensa de la institución de la empresa como comunidad, en la cual están involucradas las dimensiones anteriores, es donde verdaderamente se realizan, es algo que tiene que emanar desde una pronta incorporación del joven a estas instituciones económico-empresariales.

Formación profesional
y paro juvenil

Es curioso que en la economía española y sobre todo, afectando al capital humano de nuestra sociedad, se están produciendo cuatro procesos alarmantes como consecuencia de la larga duración y la transcendencia del paro en general y muy en particular con respecto al paro juvenil. Por un lado :

- a) - La cesantía anticipada de recursos humanos, con una muy poca o nula capacitación profesional e intelectual que significa en muchos de los casos un "desgrace" de capital humano, cuando en realidad este

capital humano había, en términos de inversión material, que recuperar de él todo el "pay-back" invertido.

- b) - Se está produciendo, al propio tiempo, una tardanza en la incorporación de los jóvenes recursos sin vinculación alguna con el capital humano ya existente en la empresa.
- c) - Se está produciendo una inadecuada utilización incluso de los recursos humanos que se están utilizando y ello puede apreciarse como medida aproximativa, por ejemplo, en las bajas tasas de productividad (60% de la media de la Comunidad) de nuestra economía. Baja productividad que no es sólo imputable a la mano de obra, pero que juega un papel significativo como lo demuestran las comparaciones o análisis comparativos de las cuentas de resultados de nuestro país con los de otros países europeos.
- d) - Una falta de transferencia de saberes y conocimientos de una generación a otra.

Se debe ser consciente de que no hay futuro económico y empresarial en una economía moderna si no hay inteligencia, esto es, saberes, experiencia y aprendizaje, de manera que estos saberes hagan crecer el capital humano de una economía. Y estos saberes no se adquieren precisamente cuando se prolongan artificialmente los procesos de formación

aislados del proceso productivo, ni cuando por la vía de la no incorporación a tiempo en el proceso productivo, se van restando seriamente capacidades de integración y adaptación de los jóvenes a la actividad económica.

El futuro competitivo de una economía, de una empresa, o de un sector, está hoy más que nunca en la capacidad humana de las empresas. Por muy decisivo que se sea en los períodos de alta tecnología, las inversiones materiales, podrán ser eficientes cuando se disponga de capacidad humana para una adecuada utilización pero, sobre todo, cuando se disponga de capacidad humana para seguir superando esos niveles tecnológicos con capacidad propia.

Capacidad humana y
tecnología

Tanto desde la aplicación de las técnicas de producción, como pasando por la capacidad para actuar dentro de los modernos sistemas de management descentralizados, hasta el desarrollo de la capacidad dirigente, son todas piezas angulares en la dimensión competitiva de una economía, de una empresa. Si no se desarrolla capital humano adecuado a las nuevas técnicas, que al mismo tiempo sea capaz de generar innovación creadora para generar ese diferencial con las otras economías que permitan crear nueva capacidad de incorporación a nuevos jóvenes, difícilmente podrá la economía española dar una respuesta competitiva.

Capital humano, formación
y competitividad

Si no hay formación no hay capacidad competitiva y ello mucho menos en un país como España donde su único factor de producción eficiente es su capital humano. España no dispone de otros recursos más que de aquellos que provengan del capital humano y para que este capital humano pueda ser utilizado cuantitativamente como base de su competitividad, necesita dimensionarlo cualitativamente. Sin calidad, sin formación, sin una rápida incorporación en los procesos productivos en los más diversos niveles no hay calidad que pueda generar competitividad que permita, a su vez, dar capacidad a la economía para poder utilizar de forma eficiente sus recursos humanos.

4. - La dimensión Seguridad Social, dimensión que en estos momentos preocupa seriamente en aquellos países europeos donde la estructura demográfica empieza a crear problemas graves para el funcionamiento de los sistemas de Seguridad Social constituye, sin duda, una de las dimensiones estrechamente vinculada al tratamiento que se le dé a la incorporación de los jóvenes en el proceso productivo.

Los sistemas avanzados de Seguridad Social están basados en la dinámica del contrato generacional. Prácticamente se pasó del contrato de la sociedad basado en el contrato generacional familiar al contrato generacional institucional.

Probablemente en España, gracias al contrato generacional familiar han sido absorbidos multitud de conflictos sociales como consecuencia de las elevadas tasas de paro juvenil. Pero lo que no cabe duda es que una moderna sociedad está basada, en su sistema de Seguridad Social, en el contrato generacional institucional que a su vez, se asienta en dos columnas fundamentales. La primera es la que proviene de la propia estructura de población activa y la segunda es la que define la capacidad de esa población activa para generar riqueza.

La primera afecta ya incluso hoy a España, pero la segunda es la que ciertamente en España se acentúa de forma más grave que en los otros países afectados demográficamente. Solamente cuando la población activa genera riqueza tiene capacidad de competitividad gracias a la formación. En la estabilización de la Seguridad Social basada en el contrato generacional hay que hacer notar que la población activa está en función de dos limitaciones. La limitación al principio del proceso de incorporación, que corresponde a que el sistema educativo o bien la situación de paro, retrase la incorporación de los jóvenes, o los incorpore en niveles de inteligencia, formación o motivación insuficiente. Por otro lado se adelanta el retiro de la población activa renunciando a aquella capacidad humana que aún puede generar riqueza y recursos.

Población activa y
generación de riqueza

Con estas dos limitaciones, el retraso al principio y el adelantamiento al final, difícilmente podrá funcionar ningún sistema de seguridad moderno basado en el contrato generacional institucional.

Todas estas dimensiones que se han expuesto hasta ahora son las que configuran, sin duda, la situación concreta de una sociedad europea moderna.

Cuanto más se tarde en incorporar eficazmente al joven al proceso productivo, cuanto antes salga la persona del proceso productivo, tanto más difícil será para un Estado moderno mantener niveles de competitividad y de esta manera dar respuesta a las necesidades de bienestar de una sociedad.

Aquí nos hemos centrado, sobre todo, en la dimensión económico-empresarial que afecta de forma directa al sistema educativo en general, desde la dimensión de la educación profesional hasta la propia dimensión educativa universitaria y todo ello orientado a la formación de capital humano.

III. Paro juvenil en España y en Europa

Sin querer entrar aquí en grandes detalles cuantitativos, sí es conveniente reseñar cuál es el alcance de la problemática de este paro juvenil

en España y en Europa y cuál es el elemento diferenciador entre las actitudes anteriormente mencionadas que responden a distintas concepciones organizativas de las sociedades para dar solución a este problema.

En 1984 el paro juvenil afectó al 44,1% de los jóvenes españoles en edades comprendidas entre los 16 y los 24 años.

Las prácticas "en formación" en España ocuparon en 1981 a 7.235 jóvenes y en 1984 llegaron aproximadamente en torno a las 35.000 personas jóvenes.

Los planes de "contratación temporal"¹ no son la solución para crear empleo que implique una verdadera respuesta a las dimensiones anteriormente mencionadas. El Fondo de Solidaridad para el Empleo y el Desarrollo del Plan Nacional de Formación, esperanza de la Administración Pública, no va a constituir, sin duda, solución a este problema.

Estos programas temporales, ocupan más bien mal que bien, a los jóvenes en un proceso productivo simulado, pero no los integra en los procesos productivos, ni a nivel de formación profesional ni a nivel de formación universitaria. A veces pudiera considerarse que es "una mala inversión" si se tiene en cuenta no ya el coste de esa persona ocupada, sino el coste de oportunidad, esto es, el coste de lo que se deja de lograr en una sociedad por no haber "integrado" a tiempo a ese

Contratos en
práctica : una
mala solución

¹ Sobre los planes de "contratación temporal" ver : ABC 28 de enero de 1985.

joven en un proceso productivo, no sólo a título "de ejemplo", sino de proceso productivo con futuro.

Todos estos programas en los países que los han aplicado, han tenido un elevado coste, y no hay expectativa seria de que ésta sea una solución eficiente para un futuro profesional. Es más bien una solución transitoria, que no sólo afecta a las cifras de paro estadísticamente, sino que constituye incluso desde el punto de vista del propio joven, un trauma muy duro y quizás incluso negativo cara a su posición, probablemente de endurecimiento, frente a esa sociedad.

Para 1985 la cifra de paro juvenil se estima en España en un 46% y para 1986 la OCDE pronostica que se permanecerá en ese 46% del total de jóvenes de este país.

Si vemos el cuadro número 1, en el que se expone a continuación la evolución del paro juvenil en los principales países industriales y la media de los 12 países industriales más significativa, podemos apreciar que España presenta las cifras más alarmantes. Mientras que el Japón y la República Federal de Alemania en 1980 tenían un paro juvenil del 3,6% o bien del 3,9% respectivamente del total de población activa joven, España estaba ya situada en la cifra más alta de todos los países, el 28,5%. Para 1985 y 1986 aproximadamente para los dos países mencionados las cifras son del 3% y el 3% mientras que España se sitúa en el 46%.



Evolución del paro juvenil¹

	1980	1984	1985(2)	1986(1)
en % sobre población activa juvenil				
EE.UU.	13,3	13,3	12,5	12,5
Japón	3,6	4,9	4,7	5,0
R.F.A.	3,9	10,1	9,7	9,0
Francia	15,0	26,1	29,0	31,0
Gran Bretaña	14,1	21,8	21,5	21,0
Italia	25,2	34,1	35,7	37,0
España	23,5	44,1	46,0	46,0

(en millones jóvenes)

12 países.

indust.	8,0	10,4	10,5	10,5
España	0,9	1,425	1,375(2)	1,6 (1)

(1) estimado (2) tercer trimestre 1985

Cuantitativamente puede apreciarse que de los doce países industriales con un total evaluado de 10,5 millones de jóvenes parados España presenta ya, ella sola 1,6 millones.

Todos los intentos realizados en Europa para combatir el paro juvenil mediante programas de las Administraciones Públicas, pueden evaluarse como intentos político-administrativos sin trascendencia alguna en la realidad del problema.

¹Fuente: OCDE en: "Comentario Sociológico", ed. por: Confederación Española de Cajas de Ahorro, NO 51-52 Julio-Diciembre 1985, pág. 945.

Resultados de los programas de empleo temporal en algunos países europeos

Aquellos países que se han caracterizado en sus programas de formación por programas explícitos de empleo temporal sólo han conseguido, como Francia, generar 227.000 puestos de jornada completa o Gran Bretaña ya en 1978 solamente lograba 210.000 o la política de Bélgica obligando a las empresas de más de 50 personas a contratar jóvenes de menos de 30 años y por lo menos para seis meses en un 3% de su plantilla, programas todos ellos que no han sido capaces de paliar y dar una solución eficiente a la incorporación de los jóvenes en el proceso productivo.

La experiencia alemana y suiza

Solamente aquellos países como la República Federal de Alemania fundamentalmente pero también Suiza, en los que tradicionalmente el sistema dual de formación profesional ha implicado siempre una incorporación del joven desde que abandona la escuela primaria en el proceso productivo y en la dualidad de la incorporación real en la actividad de la empresa y de la complementariedad de su formación técnico-profesional en instituciones dependientes de la propia economía, tales como Cámaras de Comercio, ha hecho viable que en 1983 se creen 720.000 puestos de trabajo para jóvenes.

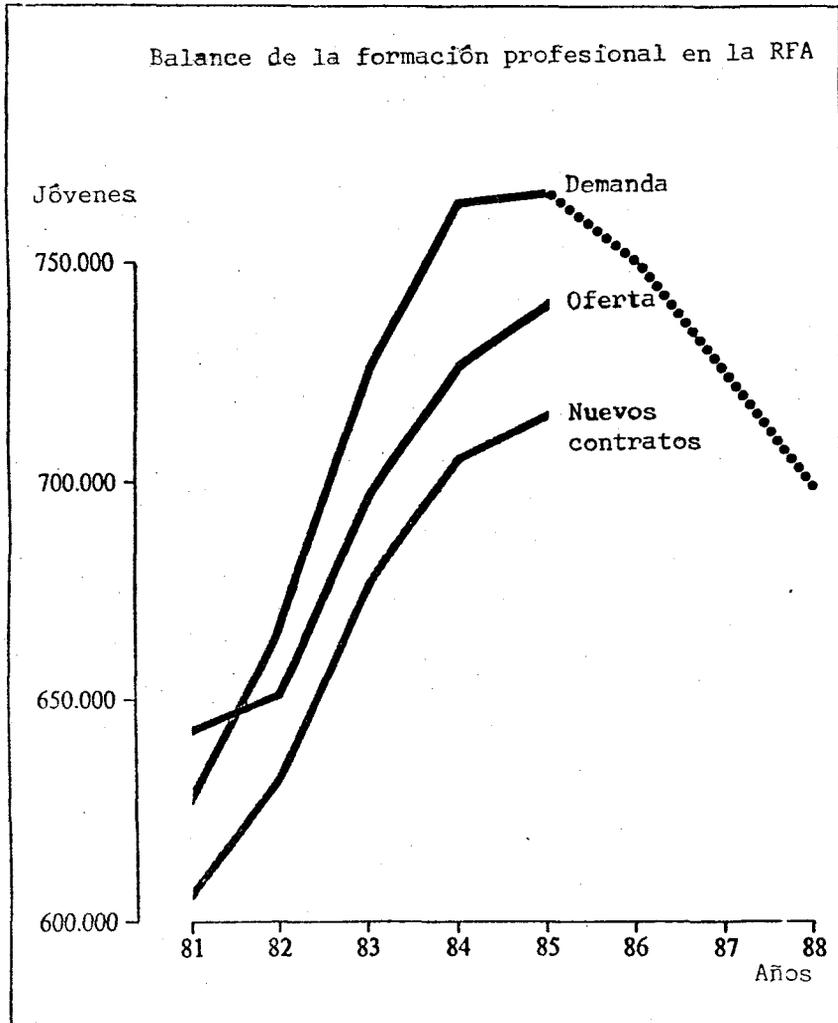
De acuerdo con las estadísticas disponibles puede señalarse que para 1985 la economía alemana realiza y ofrece más de 720.000 nuevos contratos de trabajo llegando a una cifra cercana a los 750.000 de oferta.

La falta de unos 35.000 puestos de trabajo para formación de los jóvenes lleva a una dramática llamada de todos los responsables de la economía alemana, a sus industrias y a sus empresas

para que hagan un esfuerzo adicional para que ningún joven quede fuera de ese proceso de integración.

Y sin duda, en esa dramática petición de los responsables económicos de creación de puestos de trabajo juveniles en las empresas, no sólo se destacaba la valoración fundamental de la estabilidad societaria, sino también se destacaba acentadamente la inversión en capital humano que ello significa. La competitividad de la economía alemana está en función de la capacidad de sus hombres y de ahí uno de los elementos definidores de un sistema dual.

Gráfico número 11



Fuentes : Hasta 1984 - Ministerio Federal de Economía
 1985 - Estimación de IW
 1985-86 - Pronóstico de demanda BIBB

Puede apreciarse claramente que, dadas las perspectivas de la evolución demográfica, para 1986 si se mantiene la oferta de 1985 de 750.000 puestos de formación, el paro juvenil es cero, siendo asumida su respuesta por la propia economía.

"Zukunft - Punkte-Program : Für mehr Beschäftigung" ed. por: Bundesarbeitsrat der Deutschen Arbeitgeberverbände, Colonia 1986, p. 11.

IV. Economía y capital humano

Necesidad de
capital humano

En una sociedad moderna el éxito o fracaso de la asignación de sus recursos está anclado en la disposición de capital humano. Y la exigencia de este capital humano a la empresa no es un dar y recibir por parte del empresario o de sus colaboradores, sino que constituye una pieza clave de todos los que participan en esa sociedad, desde los políticos hasta los empresarios, desde los sindicatos a los obreros.

La capacidad de los recursos humanos a todos los niveles de una empresa va a depender no sólo de la existencia de puestos de trabajo, sino de la capacidad de sus rentas y de las características de bienestar de un país. Y no sólo va a depender de los que trabajan, sino también de los pensionistas y de los jóvenes que se incorporan en el proceso educativo.

La empresa no sólo es una institución productiva anclada en capital financiero, o en dimensiones tecnológicas, sino fundamentalmente es capital humano, esto es, capital que hace viable que la disposición de recursos financieros pueda llevar a unos resultados más o menos eficientes.

Esta necesidad de capital humano viene exigida hoy en una sociedad moderna por distintos elementos que debemos mencionar para enjuiciar la tragedia que puede implicar una inadecuada incorporación del joven en los procesos económicos empresariales.

1. - En primer lugar la propia complejidad de los sistemas técnicos. En vez de crear, como por muchos se afirma, procesos repetitivos de corto alcance desde el punto de vista de inteligencia, se exige cada vez una mayor universalidad en la formación, una mayor capacitación del hombre y no sólo por la complejidad del sistema, sino por su rápida dinámica de evolución. La tecnología exige hombres preparados.

2. - Pero es que además esa propia tecnología en los momentos actuales modifica totalmente los sistemas organizativos de las empresas. Y en este caso me estoy refiriendo fundamentalmente a los procesos productivos a niveles de fábricas y talleres, a los niveles de materialización de la actividad económica. Las nuevas exigencias que implica la informatización exigen nuevas formas organizativas que no descansan ya en el mero hecho de una tecnología, de unos movimientos y mediciones de tiempos y trabajo, sino que exige un mayor enriquecimiento de los puestos de trabajo, una coordinación más eficiente entre los hombres, una mejora comunicativa y motivacional. Los objetivos empresariales no se van a alcanzar por la mejor o menor disposición informática o tecnología organizativa, sino que va a deberse básicamente a que el comportamiento del hombre haya hechos suyos y dominado esos procesos que se han puesto a su

Tecnología y capital humano

alcance. Sin creatividad organizativa en todas las dimensiones empresariales no hay respuesta.¹

Motivación, participación y capacitación de los recursos humanos

3. - Pero es que además la calidad directiva y la motivación son las piezas claves que en toda institución económica moderna va a implicar la descentralización. Solamente se crearán empresas cuando los hombres participen y eso implica participación a todos los niveles. Lo que no se va a poder sustituir, como se ha pensado en los años sesenta y setenta, con normas laborales, con presiones sindicales o con otras actuaciones que han llevado a dar mayor rigidez al hombre en las instituciones empresariales. De lo que se trata básicamente es de que el hombre se incorpore en esas organizaciones y, por lo tanto, ésto no es un contrato de trabajo en el estilo clásico de que el capital humano pueda comprarse sin más, sino que va a significar una capacitación en los recursos humanos que cada vez llevan más a una vinculación con la corporación o institución en la que esta asumiendo una tarea que le satisface como profesional y como colaborador institucional.

Las modificaciones hacia sistemas directivos más cooperativos y a las exigencias de una mayor delegación en todos los niveles implica un dimensionamiento del capital humano más amplio que el que hasta ahora se ha producido.

¹Véase a este respecto Polo, A., "La gran empresa y la creación de empleo", en : ABC, 15 de abril de 1985.

Y todo ello exige en el proceso de formación la existencia de distintos pilares que deben incorporarse en la configuración de la formación juvenil.

Independientemente de los distintos niveles o graduaciones de la incorporación del joven a los problemas y procesos de una sociedad, desde la formación profesional hasta los niveles medios y hasta los niveles académicos altos, el joven debe incorporarse, en la medida de lo posible, considerando los siguientes aspectos :

a) - que la formación fundamental sea cada vez más universal, que dé flexibilidad al hombre y que su formación profesional se haga bajo criterios de dualidad. Esto es, que a partir de una edad de 16 años el proceso de formación técnica se realice tanto por la vía de su incorporación en la empresa como por la vía de instituciones educativas que parcialmente ocupen y complementen su formación técnica, pero que estas instituciones deben estar orientadas precisamente por la economía, porque es en la institución en que desarrolla sus prácticas. No debe haber extrañamiento en cuanto a la formación práctica y en cuanto a la formación teórica.

Instituciones educativas y empresa, dos piezas claves en la formación del joven

b) - Este proceso de incorporación no puede hacerse por contratos temporales, sino que debe hacerse por una incorporación de hecho en la actividad productiva.

Tampoco puede realizarse garantizando un puesto definitivo. Debe quitarse la obsesión de que una regla o norma laboral puede dar al individuo seguridad en su puesto de trabajo. La seguridad en su puesto de trabajo sólo se logra por la capacitación y por una organización eficiente de la sociedad para ofrecer al individuo nuevas alternativas, nuevas posibilidades. Y sólo una organización económica que lleve a ese país a la competitividad es la que dará esas oportunidades, no la norma laboral, ni la norma de cualquier otro rango.

- c) - Un pilar básico en la situación actual del avance tecnológico, de la tecnología de organización, de la evolución del comportamiento humano en sociedades abiertas, lo constituye lo que viene denominándose el cuarto pilar de la formación de la persona. Los saberes adquiridos y las experiencias logradas no son permanentes para toda la trayectoria, sino que una sociedad tiene que ofrecer de forma continuada y permanente no sólo un perfeccionamiento y adquisición de los nuevos conocimientos de los individuos, sino incluso el salto profesional. La movilidad profesional y la capacitación y actualización de las personas de forma permanente son dos hechos vitales en la determinación del capital humano de una economía. Y esto tiene que hacerse a través de las entidades empresariales con la colaboración

Formación permanente
de la persona

de otras entidades educativas. No puede hacerse mediante un extrañamiento entre realidad empresarial y sistemas educativos paralelos.

- d) - Hay otro aspecto que es fundamental y lo demuestran las experiencias europeas anteriormente mencionadas. Todos los países que han intentado solucionar el problema del paro juvenil a través de programas públicos, a través de programas temporales, sin introducir e incorporar al joven en el proceso de trabajo, sólo han logrado costes y muy pocos resultados. Aquellos otros que verdaderamente han planteado el problema mediante una situación de incorporación del joven en el proceso productivo, sin asegurar en ninguno de los casos puestos de trabajo como definitivos, en el estilo que caracteriza a la cultura de los años sesenta y setenta, (hay que ir a la cultura de los años ochenta y noventa), son los que han logrado esa respuesta.

El puesto de trabajo fijo no es una solución al problema

Solamente se podrán lograr procesos de formación, tanto a nivel profesional como a nivel universitario, cuando confluyan en ese proceso, por un lado, un período de veinte a treinta horas semanales como participación directa en el proceso productivo, más una parte adicional de horas dedicada a la calificación experto o profesional, y por otro una serie de programas de rotación y de

contratos entre las empresas, sus federaciones y los jóvenes para que habilite a éstos a disponer de una capacitación para que por sí mismos sean poseedores de un capital humano requerido por la economía.

Quizás, dos son las grandes expresiones que deben aprenderse en nuestro país :

- 1: - Sólo a través de la calidad se logra en una economía competitividad.
- 2: - Solamente a través de la formación se logra calidad.

Y si además se insiste en lo anteriormente señalado, de que España es un país que lo único que puede ofrecer son recursos humanos, que su estructura de población es una de las más apetecibles de Europa, que precisamente en la disposición de los recursos humanos está su futuro, todo lo que no se haga, tanto por la vía de las Administraciones Públicas, como, sobre todo, por la vía de la economía en torno a organizar de forma eficiente la incorporación de los recursos humanos jóvenes, a nivel de talleres y a nivel de puestos directivos no traerá a este país una respuesta

eficiente cara a su futuro inmediato e incluso podrá tener graves consecuencias político-societarias y no menos en cuanto a la dimensión señalada de la Seguridad Social.

