GURE GAIAK

LA DIMENSIÓN SOCIETARIA DEL EMPLEO JUVENIL

CLAVE DE LA SOSTENIBILIDAD DE LA ECONOMÍA Y DE LA SOCIEDAD

I. CONSIDERACIONES PREVIAS

¿Es verdaderamente el empleo juvenil la clave de la sostenibilidad económica y societaria de España? En Europa más de cinco millones de jóvenes entre 15 y 24 años cobran el subsidio del paro[1] más los que no lo cobren o estén realizando tareas de bajo valor para su propio desarrollo personal y contribuyendo muy poco al desarrollo de los *"otros"*. Con un paro juvenil entre 40% /50% se encuentra España junto a Grecia e Italia entre los países de la Unión Europea peor situados[2]. Se trata de un problema estructural a lo que se añade que también tiene España la mayor cuota de abandono escolar de Europa: una quinta parte de los alumnos. Pero es que a ello se añade además que tiene la mayor cuota entre los países de la Unión Europea de personas que disponen de una baja cualificación (55%) entre las personas que trabajan[3]. Esto en cuanto se refiere a la formación.

Por otra parte, la sostenibilidad de la economía y de la sociedad depende, además de la cualificación de las personas con conocimientos, también de la capacidad de *innovación,* lo que implica el desarrollo del conocimiento en las organizaciones que impulsan personas en el ámbito de la investigación y del desarrollo, tanto en las Universidades como en los Centros de Investigación y en las propias empresas. En la Investigación y Desarrollo se invierte en España el 1,2% de su actividad económica frente al 2% que es el valor medio de la Unión Europea[4]. Y el futuro depende

1. "Mehr Chancen für Europas Jugend: Der Beitrag der Berufsausbildung", Institut der deutschen Wirtschaft, Colonia, 21 de Octubre 2015, ob. cit., p.1
2. "Jugend gründet" (2015), Institut der deutschen Wirtschaft, Colonia, 2 de Julio 2015, ob. cit., p.1
3. Loven, S. (2016), "Spanien verspielt Vertrauen", en: Handelsblatt, 28 de Abril 2016, ob. cit., p.18
4. Loven, S. (2016), "Spanien verspielt Vertrauen", en: Handelsblatt, 28 de Abril 2016, ob. cit., p.18

SANTIAGO GARCÍA ECHEVARRÍA

PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

del desarrollo de las personas con conocimientos, en su disposición a la *"cooperación"*, esto es, su *"dimensión social"*, y en su papel investigador, lo que conlleva un cambio muy relevante en la forma de entender la formación de las personas, así como su involucración en las empresas y en las demás Instituciones. Se trata de la necesaria priorización de las personas en el desarrollo investigador y en la flexibilidad y rapidez en la generación de productos y servicios que permiten el crecimiento de las personas de la economía, en base a su *productividad* y a sus *competencias.*

Son las personas, su desarrollo, el motor de cambio necesario en el nuevo contexto de la digitalización, de la flexibilización de las organizaciones, de la mayor capacidad de integración de las personas y de la más eficiente coordinación en un mundo impulsado por una mayor diferenciación y especialización. Lo que no depende prioritariamente es de la financiación, sino de involucrar a las personas en su desarrollo integral y en su disposición a *"cooperar"* con el *"otro"*, esto es, la dimensión ética, integral de la persona. Estas son las claves de la sostenibilidad.

De ahí que la clave fundamental del proceso de cambio necesariamente sea la dimensión societaria del desarrollo de la persona como base del desarrollo de la propia persona, de la empresa y de la sociedad.

II. CONFIGURACIÓN DEL ENTORNO EMPRESARIAL: EXIGENCIAS AL ORDENAMIENTO ECONÓMICO-SOCIETARIO

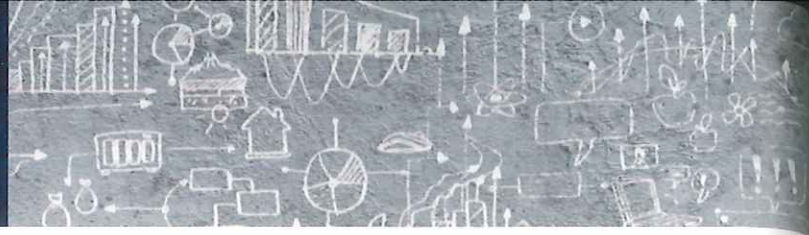
1. La dimensión societaria de la economía: la articulación del ordenamiento económico-social.

Tanto el desarrollo de la persona como el propio desarrollo de la economía son, por esencia, largoplacistas, por lo que chocan hoy tremendamente con el cortoplacismo sociológico y cultural que se ha impuesto en las personas y en la sociedad como consecuencia de la priorización que se ha dado al cortoplacismo financiero, esto es, la dimensión especulativa generada tanto en el comportamiento humano como en las propias organizaciones[5]. Y ello en casi todos los ámbitos de la acción del hombre.

El *"fin último"* de la economía se encuentra en la sociedad: el desarrollo integral de la persona. No se encuentra en los propios procesos económicos, sino "más allá de la economía"

El *"fin último"* de la economía se encuentra en la sociedad: el desarrollo integral de la persona. No se encuentra en los propios procesos económicos, sino "más allá de la economía". En la economía se han desarrollado fundamentalmente objetivos *"instrumentales"* con el fin de establecer, medir, la eficiencia económica, en el uso de los recursos escasos, *"eficiencia económica"* que debe estar orientada al *"fin último"* de la economía, esto es, al desarrollo integral de la persona. Y es aquí donde la persona logra su desarrollo cuando contribuye con su conocimiento *"técnico"* al desarrollo por la vía de la *"cooperación"* (su *dimensión social*) al desarrollo del "otro" *(bien común)* y el de las instituciones que se configuran para realizar los *"procesos de coordinación"* con el fin de hacer un uso eficiente de las competencias disponibles, de los recursos escasos

5. Barton, D. (2011), "Capitalismfor the long term", en HBR, Marzo 2011, ob. cit.



(productividad). Esta es la función de utilidad "ética de la persona". La otra función de utilidad, la que domina, es esa función utilitarista, oportunista, que generan las grandes barreras a la *"cooperación"* con los consiguientes altos costes de *"coordinación económica".*

2. La persona en el contexto económico-societario

La persona y su desarrollo implican potenciales técnicos y sociales que le permitan resolver sus necesidades vitales y culturales en el marco de su *"inclusión"* en los procesos de coordinación *"cooperando"* con el *"otro",* con sus potenciales, para asegurarse su propio desarrollo integral y contribuir al desarrollo del *"otro".* Esto es, en el marco creativo del *"bien común"* que facilita la generación de las instituciones de coordinación impulsadas en la *"confianza"* necesaria para generar la *"cooperación".*

La *"inclusión"* de la persona en los procesos de *"coordinación"* constituyen la base de su desarrollo, lo que depende, por un lado, de sus competencias técnicas y sociales y, por el otro, de la orientación de la empresa en los *"fines últimos"* perseguidos y los de su organización

Lo que implica la disposición de un orden societario-económico que *"incluya"* y no que *"excluya"* a la persona para asegurar su desarrollo, bien en base al desarrollo de sus competencias técnicas y sociales *(Principio de Competencia),* así como de la *"cooperación"* con el *"otro"* a su desarrollo *(Principio de Subsidiaridad)* por motivos transitorios o permanentes en el desarrollo de sus propias competencias. La formación de la persona, tanto en sus competencias técnico-económicas como sociales a lo largo de todo su desarrollo *(largoplazo)* y la contribución a la innovación técnica y social, consecuencia de la investigación y de su desarrollo, así como su aplicación en el menor tiempo posible, son las claves para el desarrollo de la persona y su *"inclusión"* en los procesos e instituciones de *"coordinación"* técnico, económica y social.

Y esta es esa dimensión societaria que implica a *múltiples sistemas* que tienen que compartir un "espacio común" establecido por el *"fin último"* de todos y de cada uno de los "sistemas" técnicos, económicos, sociales, educativos, empresariales, fiscales, etc. que compone la sociedad. Es este *"fin último"* de todo sistema configurador de la sociedad, el desarrollo integral de la persona, su crecimiento, el que luego define en cada *"sistema"* sus *"objetivos instrumentales"* para asignar eficientemente los recursos escasos disponibles *(productividad).*

La formación no es un mero *"proceso educativo"*[6], es el resultado de la contribución de diferentes sistemas: Estado, Empresa, Educación, Familia, etc. al desarrollo de la persona en sus dos dimensiones: la dimensión técnico-económica, sus competencias y su dimensión social, su *"cooperación"* con sus competencias al desarrollo del *"otro"* y de sí mismo generando instituciones, organizaciones eficientes en los procesos de coordinación: el contribuir al desarrollo de la persona.

III. LA DIMENSIÓN SOCIETARIA DE LA EMPRESA: SU CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE LA PERSONA

1. El desarrollo de la persona en el contexto empresarial

La *"inclusión"* de la persona en los procesos de *"coordinación"* constituyen la base de su desarrollo, lo que depende, por un lado, de sus competencias técnicas y sociales y, por el otro, de la orientación de la empresa en los *"fines últimos"* perseguidos y los de su organización. La articulación del management de la empresa depende de la definición de sus *"fines últimos",* su dimensión societaria base de su dimensión "instrumentalista", lo que exige diferentes *"sistemas de valores"* que deben

6. García Echevarría, S. (2014): El factor Trabajo Recurso Privilegiado. Dimensión Técnico-Productiva y Dimensión Humana, en *Conferencias y Trabajos de Investigación*, núm.369, diciembre 2014, ed.IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, ob. cit.

estar orientados a la *"inclusión"* de la persona en los procesos técnicos, económicos y sociales.

La empresa debe replantearse el papel de la persona y de su desarrollo en el devenir de la misma, así como su implicación en el desarrollo de sus competencias. Competencias tanto técnico-económicas como sociales que se generan en la *"acción participativa"* de la persona, tanto en la configuración de los procesos de coordinación como en su capacidad de *"cooperación"* con *"el otro"* en un proceso *"win to win"*. Y es la empresa, resultado de la participación de muchas personas e intereses, la que puede y debe contribuir con su formación, su organización y su management al desarrollo integral de la persona para contribuir de esta manera con sus competencias a su propio desarrollo y al de los *"otros"*. Lo que avala el éxito de la empresa y su papel en la sociedad.

Es por lo que la existencia de un *"fin"* último compartido establece un espacio convergente en los valores institucionales y en los de las personas implicadas. La generación de una cultura empresarial compartida facilita la *"confianza"* necesaria para la *"cooperación"* de la persona en los procesos de coordinación técnico-económico y social.

Estos procesos de generación de una cultura, de valores compartidos, exigen involucrarse a la empresa tanto

- en los procesos de formación,
- como en los procesos de Investigación y Desarrollo.

Sin la *"cooperación"* de la empresa en los procesos de formación *(dualidad)* no se genera ese espacio que permite perseguir, por ambas partes, la existencia de la *"confianza"* generadora de la *"cooperación"*.

2. Formación de la persona como tarea implícita en el éxito empresarial

Como ya se ha señalado anteriormente la formación de la persona implica múltiples facetas, en primer lugar, para asegurar su propio desarrollo integral y, en segundo lugar, para involucrarse en los procesos de coordinación técnico-económica que implica el *"valor"* de su contribución, consecuencia de su *"cooperación"* con *"el otro"* para generar productos y servicios. Son, por tanto, la dimensión de las competencias técnico-económicas, por un lado, el saber, el conocimiento, y el desarrollo de su dimensión social, por el otro, su capacidad de cooperación con el "otro", lo que asegura la eficiencia de los procesos de coordinación que generan las Instituciones, las empresas, perseverando su propia sostenibilidad. La primera dimensión, la "técnico-económica", el "saber" y la segunda, la dimensión social, societaria, generan las potencialidades que facilitan la *"inclusión"* de la persona en los procesos de la actividad económica que son los que dan valor a su "saber" y a su "saber hacer", impulsando su desarrollo integral mediante la contribución al desarrollo del *"otro"*, esto es, su *"bien común"*.

Es por lo que en todos los países que se implican en la simultaneidad entre la adquisición del conocimiento y el ejercicio, el aprendizaje de los *"procesos de cooperación"*, no hay problemas de empleo y se garantiza el desarrollo de la persona y la sostenibilidad de la sociedad

Y esta formación se tiene que formalizar tanto por la vía de las instituciones educativas como por la vía de las instituciones que configuran los procesos de coordinación: la empresa y demás instituciones que cooperan en los procesos de generación de productos y servicios. Y estos procesos del desarrollo de la persona deben realizarse de manera que la adquisición de los saberes y su aplicación se produzca en el menor espacio temporal posible y no entra en esa dimensión de un largo periodo de tiempo que hacen inviable la aplicación del desarrollo del conocimiento de la persona. Conocimiento implica capacidad de interpretación, aplicación, contribución si se quiere lograr esa dimensión social que implica el *"valor del conocimiento"* y su contribución al desarrollo de la persona, esto es, su capacidad de *"innovación"*. La simultaneidad entre adquisición e impulsión de la

"cooperación" real de la persona en el desarrollo y el conocimiento son claves para asegurar el desarrollo de la misma.

Es por lo que en todos los países que se implican en la simultaneidad entre la adquisición del conocimiento y el ejercicio, el aprendizaje de los *"procesos de cooperación"*, no hay problemas de empleo y se garantiza el desarrollo de la persona y la sostenibilidad de la sociedad. Es la clave del éxito empresarial y el motivo básico de su involucración en los procesos de formación de la persona.

Figura 1

Como puede apreciarse en la figura 1, la gran mayoría de las empresas se involucran para asegurarse la disposición de las personas no solo con competencias técnico-económicas, sino también con una gran identificación con la cultura de la empresa que caracteriza los procesos de "cooperación".

A lo que se añade la clara percepción de la dimensión societaria de la empresa, su rol, su legitimización en la sociedad, independientemente, en tercer lugar, de su contribución técnica y social en la configuración de los propios procesos empresariales.

Todas ellas son motivaciones largoplacistas que aseguran la sostenibilidad de la empresa.

> "De Alemania y de Suiza se pueden deducir impulsos muy importantes sobre cómo mediante una forma dual de formación y una fuerte participación de los agentes sociales se puede lograr una buena adaptación al mercado de trabajo"

IV. LA CLAVE PARA LA ARTICULACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL: "LA DUALIDAD"

1. Exigencias empresariales para su contribución al desarrollo de la persona

En el dictamen elaborado sobre *"La formación profesional para la juventud europea"*[7] se realizan dos afirmaciones clave:

- "De forma tendencial se demuestra que aquellos países que se caracterizan de manera acentuada por elementos de una Formación Profesional Dual es mejor y se realiza más rápidamente la integración del joven en el sistema educativo y en el mercado de trabajo..."
- "De Alemania y de Suiza se pueden deducir impulsos muy importantes sobre cómo mediante una forma dual de formación y una fuerte participación de los agentes sociales se puede lograr una buena adaptación al mercado de trabajo".

Lo cual presupone, en primer lugar, la disposición de un ordenamiento económico-social que

7. BLÖCHLE, S. J., FLAKE, C. Y OTROS (2015), "Berufsausbildung für Europa Jugend-Voneinander lernen, miteinandern gestalten", Dictamen publicado por Hans Böckler Stiftung, Konrad Adenauer Stiftung, Vodafone Stiftung Deutschland, Institut der deutschen Insdustrie, Colonia, ob. cit., p.45

implique a la empresa en una dinámica empresarial orientada a la *"innovación"* como respuesta a impulsar la "competencia" con sus productos y servicios. El *Principio de Competencia* en búsqueda de la respuesta económica y social más eficiente en productos y servicios que permita contribuir al desarrollo de la persona e impulsar el crecimiento de la empresa. Y este *Principio de Competencia* a través de los mecanismos de coordinación económica del mercado, por un lado, y del Estado, por el otro, debe anclarse junto con el *Principio de Subsidiaridad* en el *"sistema de valores"* que hace posible lograr el *"fin último"* de la formación: el desarrollo integral de la persona. No funcionan los mecanismos de coordinación, ni del mercado, ni del Estado si no descansan en los valores que legitimen a ambas instituciones societariamente. Esto es, lograr una eficiencia económica en el uso de los recursos escasos en el contexto del *"equilibrio social"* que contribuye al desarrollo de la persona: un ordenamiento de una "Economía Social de Mercado".

PROBLEMAS EN EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

% DE EMPRESAS CON GRANDES PROBLEMAS O MEDIANOS EN EL RECLUTAMIENTO DE LOS GRUPOS DE PERSONAS MENCIONADOS (2013)

Pequeñas empresas: menos de 50 personas Medianas Empresas: 50 hasta 250 personas Grandes Empresas: más de 250 personas

Fuente: Kompetenzzentrum Fachkraftesicherung, 2013

Figura 2

El problema del reclutamiento de personas en la empresa constituye uno de los problemas más relevantes como puede apreciarse en la figura 2. En él puede verse que no se trata solo de la formación profesional, sino que afecta a los diferentes tipos de empleo en medianas y pequeñas empresas, así como en diferentes campos en los cuales se producen los procesos de formación de las personas.

> La falta de *"cooperación"* constituye uno de los principales factores económicos: se incrementan los *"costes de coordinación"* clave del éxito o fracaso de la empresa

2. Dualidad como respuesta al propio desarrollo de la persona

La persona es un ser social que busca su desarrollo, su crecimiento con el fin de lograr sus *"fines"* en esa gran diversidad de *"fines"* que caracterizan a la *"acción humana"*. "La persona es un ser social, esto es, por un lado, depende de la ayuda del prójimo para cubrir sus necesidades, pero, por otro lado, tiene, al mismo tiempo, la obligación de coordinar la satisfacción de sus necesidades con las otras personas, así como contribuir a cubrir las necesidades del conjunto"[8].

Lo que constituye la base del valor por excelencia de la persona: su capacidad de *"cooperación"*. Sobre ello descansa el éxito de su propio desarrollo, el desarrollo de las organizaciones e instituciones. La falta de *"cooperación"* constituye uno de los principales factores económicos: se incrementan los *"costes de coordinación"* clave del éxito o fracaso de la empresa.

Pero es, en particular, lo que debe destacarse para España, como ya se ha mencionado al comienzo de esta contribución, el grave problema del elevado número de personas jóvenes que abandonan los procesos de formación escolares, profesionales o universitarios. Este problema es un gran reto de la sociedad que no puede dejarse sin formación, en sus más diversos niveles, a la

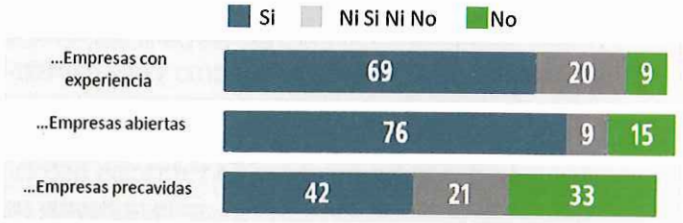
8. Utz, A. F. (1998), "Ética Económica", Unión Editorial, Madrid, ob. cit., p.24

La *"formación dualizada"*, a todos los niveles, y en las más diversas formas constituye un valor relevante en los nuevos procesos empresariales

persona, pues genera un grave obstáculo para su *"inclusión"* en los procesos económico-societarios. Y ello no solo en lo que afecta al elevado número de escolares, de formación profesional y de universitarios que interrumpen sus estudios, sino a la necesidad de recuperar a estas personas, en primer lugar, para lograr su desarrollo, pero también, en segundo lugar, dada la actual configuración demográfica de la sociedad. Y aquí juega el ámbito de la empresa un papel clave en búsqueda de esa formación, en sus más diversos niveles, que merced a la *"dualidad"* permite reintegrar en los procesos de formación al joven. El ejemplo de la empresa alemana se puede apreciar como referencia en la figura 3.

EMPRESAS ALEMANAS QUE INTEGRAN JÓVENES QUE INTERRUMPEN LOS ESTUDIOS

% Empresas que contestan a la pregunta "son los jóvenes que interrumpen los estudios su grupo de interés para la Formación Profesional dual, ya que cada vez existen menos jóvenes para la Formación Dual"



Encuesta 539 Empresas (2015) **Fuente: Bundesinstitut für Berufsausbildung**

Figura 3

3. Impacto de la "dualidad" para el desarrollo empresarial y su legitimación

Benjamín Franklin señalaba ya en su día que *"una inversión en saber aporta siempre los mayores intereses"*[9]. En el caso de la empresa la *"dualidad"*, su implicación directa tanto en el desarrollo del saber, bien por vía de la formación, como por la vía de la investigación, constituye con su desarrollo:

- el poder asegurarse la dinámica social y la dimensión de futuro que imprime la continuidad generacional,
- asegurarse la disposición de "saber" y de "cooperación" que permita adaptar la empresa con flexibilidad a los cambios vía innovación en el propio contexto cultural,
- implicar a las personas merced a su desarrollo personal y organizativo en los procesos de transformación empresarial,
- muy en particular, implica su legitimización empresarial, tanto en lo que afecta a sus productos y servicios como al "valor" de la organización, la *"confianza"* que genera como institución, lo que reduce los *"costes de coordinación"* con la sociedad. Lo cual facilita la labor de gobierno institucional estableciendo las bases de su *"sostenibilidad"*.

Toda empresa precisa de capacidad de *"inclusión"* de las personas, tanto en su organización como en su propio *"modelo de negocio"* para que se aseguren bien los valores que genera en la *"formación dual"*, con las múltiples personas que conectan a la empresa con su entorno. La *"formación dualizada"*, a todos los niveles[10], y en las más diversas formas constituye un valor relevante en los nuevos procesos empresariales. La *"dualidad"* formativa de la empresa no afecta solamente al nivel de la Formación Profesional, que es, sin duda, clave en la articulación en el futuro de la cultura corporativa. Genera las exigencias de valores de cambio, diversificación, diferenciación con el factor tiempo de la

9. "Unsere Hilfe: fundiert-konkret-nachhalting", en Fondo de Ayuda a Refugiados "Studium und Lehre" de la Universidad de Colonia, 6 de Mayo 2016, Colonia, ob. cit.
10. CEO´S with so much to learn and so little to teach" (2016), The Economist 24 de Mayo 2016, ob. cit.

innovación, como factores clave en el desarrollo de las personas, lo que afecta a todos los niveles directivos: el aprendizaje afecta a todos los ámbitos.

En torno a la *"dualidad"* en la preparación de la capacidad profesional de la empresa, su *"inversión"* se refleja en la figura 4 en la que se distingue entre los tamaños de empresa así como también por ámbitos profesionales.

Figura 4

Ese es el *"coste"* teniendo en cuenta tanto los costes que se originan en la empresa, como también el valor de la contribución de las personas involucradas en los procesos de formación. De los cuales un 60% son costes de personal y el 40% restantes son costes de instalaciones y materiales. Es, sin duda, *"una inversión rentable"*[11] .

V. PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

1) La grave problemática desencadenada por el desempleo juvenil en diversos países de la Unión Europea alcanzando cifras en torno al 50% de los jóvenes entre 19 y 25 años, entre ellos, se encuentra España, no afecta solamente al hecho económico laboral, sino que es clave, en primer lugar, en el desarrollo de las propias personas y, en segundo lugar, afecta tanto a la estabilidad como a la sostenibilidad de la sociedad. No es una situación que pueda resolverse en base a un enfoque económico-social instrumentalista, sino que es un serio problema societario y ético.

2) Sin un amplio desarrollo integral de la persona no es posible el crecimiento de la economía para resolver las necesidades de las personas. Lo que obliga a impulsar tanto la formación de la persona como a impulsar la investigación que permite innovar, técnica, económica y socialmente. Pero la formación de la investigación, que descansa en el conocimiento disponible de las personas, implica necesariamente impulsar tanto la adquisición del conocimiento técnico-económico, como el desarrollo de la dimensión social de la persona: su *"cooperación"*. Son las dos dimensiones integrantes para ordenar el *"fin"* de la sociedad: desarrollo integral de la persona.

3) Esta *"cooperación"* exige de la *"confianza"* necesaria para compartir los procesos de formación como los de investigación de forma que se reduzcan tanto los *"costes de coordinación"* de los procesos técnico-económicos y sociales como en los tiempos de adaptación. Solamente por esta vía de la *"dualidad"* se contribuye al "fin último" de la economía: el desarrollo integral de la persona. Lo que precisa de un ordenamiento económico-societario que establezca un "espacio" compartido de valores centrados en el *"Principio de Competencia"*, por un lado, y el *"Principio de Subsidiaridad"*, por el otro, de forma que se logre una eficiente disposición de

Sin un amplio desarrollo integral de la persona no es posible el crecimiento de la economía para resolver las necesidades de las personas

11. "Eine lohnende Investition" (2015), Institut der deutschen Wirtschaft, Colonia, 16 de Abril 2015, ob. cit., p.1

los recursos escasos en el marco de un *"equilibrio social"* que permita alcanzar el "fin último" de la economía y de la "acción humana": desarrollo integral de la persona.

4) La *"dualidad"* implica converger las distintas personas, organizaciones e instituciones en torno al "fin último" del desarrollo de la persona como base de la sostenibilidad de la persona, de la empresa, de la economía y de la sociedad. La empresa, institución que *"coordina"* los procesos técnicos, económicos y sociales en sus propias organizaciones, precisa de una estabilidad largoplacista tanto en cuanto a las personas como en cuanto a los conocimientos de forma que *"cooperen"* para el desarrollo de ellas mismas y de sus instituciones *(bien común)* con el fin de lograr mediante una eficiente asignación de los recursos escasos *(productividad)* una respuesta eficiente a las necesidades de la sociedad. Y ésta es su *legitima ción societaria* clave en las relaciones entre la empresa y su entorno.

5) Es la persona, su desarrollo integral, la clave del éxito empresarial y económico, lo que implica que la empresa se involucre tanto en la formación, como en la investigación en el marco corporativo, en sus diversas culturas. En particular, el ordenamiento económico-societario debe garantizar a la empresa un espacio compartido del entorno empresarial que haga posible su crecimiento y su legitimación. Hay que reducir los *"costes de coordinación"* en gran medida resultado de una ineficiente formación de las personas y graves equívocos en los propios diseños organizativos de las instituciones y de sus procesos innovativos.

La *"dualidad"* implica converger las distintas personas, organizaciones e instituciones en torno al "fin último" del desarrollo de la persona como base de la sostenibilidad de la persona, de la empresa, de la economía y de la sociedad

El ordenamiento económico-societario debe garantizar a la empresa un espacio compartido del entorno empresarial que haga posible su crecimiento y su legitimación