

CONFERENCIAS Y TRABAJOS DE INVESTIGACION

Num. 130

**SITUACION DE LA POBLACION ACTIVA Y PARO EN ESPAÑA
LA GRAN OPORTUNIDAD ESPAÑOLA AL RETO EUROPEO:
LA POTENCIACION DE SUS RECURSOS HUMANOS**

SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA

1.987



Donostia

**CONFERENCIAS Y TRABAJOS DE INVESTIGACION
DEL INSTITUTO DE DIRECCION Y ORGANIZACION
DE EMPRESAS / Núm. 130
DIRECTOR : Prof. Dr. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA**

UNIVERSIDAD DE ALCALA



5900906230

**SITUACION DE LA POBLACION ACTIVA Y PARO EN ESPAÑA
LA GRAN OPORTUNIDAD ESPAÑOLA AL RETO EUROPEO :
LA POTENCIACION DE SUS RECURSOS HUMANOS**

**PROF. DR. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA
UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES**



Alcalá de Henares, Julio 1987

C Prof. Dr. Dr. Santiago García Echevarría

Redacción :

- Srta. Dolores Marcos Díaz
- Srta. Cristina Elorza Aranzábal
- Srta. María Luisa Rodríguez

Dirección del I.D.O.E. : Plaza de la Victoria, 3 Alcalá de Henares. Teléfono : 888.09.62/66. Ext. 220.

INDICE

Pág.

SITUACION DE LA POBLACION ACTIVA Y PARO
 EN ESPAÑA LA GRAN OPORTUNIDAD ESPAÑOLA
 AL RETO EUROPEO : LA POTENCIACION DE SUS
 RECURSOS HUMANOS

- I.	INTRODUCCION Y PRESENTACION	4
- II.	SITUACION ACTUAL DE LA ECONOMIA ESPAÑOLA : COMPETITIVIDAD	6
- III.	¿QUE SIGNIFICA EL PARO EN EL PROCESO ECONO- MICO?	10
- IV.	LA OPORTUNIDAD DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA	14
- V.	CONCLUSIONES	16

SITUACION DE LA POBLACION ACTIVA Y PARO EN ESPAÑA

La gran oportunidad española al reto europeo:
la potenciación de sus recursos humanos⁽¹⁾

Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Catedrático de Política Económica de la Empresa

Universidad de Alcalá de Henares

I. INTRODUCCION Y PRESENTACION

En el debate público actual, existen dos interpretaciones claras sobre el papel de los recursos humanos en la empresa. Por un lado, hay una interpretación altamente negativa de que el hecho de disponer en España de gran número de recursos humanos implica un incremento del paro, mejor dicho, el que el paro no guarda correlación con el crecimiento del empleo. Esta valoración negativa supone desplazar el problema del empleo hacia el problema de población y no al problema de la capacidad organizativa de la economía española, esto es, a la política de orden económico y social.

1. Ponencia presentada en el Colegio Mayor Universitario Cheminade de Madrid el día 14 de mayo de 1987.

Una segunda interpretación, que es la que aquí hacemos, es la positiva, la de que la gran disposición de recursos humanos, sobre todo jóvenes, significa la gran oportunidad de la economía española. Esto es, la disposición de recursos humanos, adecuadamente dotados con conocimientos y cualidades, significa el gran potencial de recursos de este País. España no dispone de otros recursos en magnitudes relevantes, ni materias primas ni tecnología; lo que necesita es organizar de tal manera su economía que los recursos humanos, - con mejores cotas de calidad -, signifique la aportación principal de recursos de los factores a los procesos económicos.

La diferencia que se plantea entre estas interpretaciones, depende del planteamiento que se realice del sistema organizativo para la asignación de los mismos. Si lo que se dispone son de sistemas administrativos y burocráticos significa, que el recurso humano es un factor rígido que hay que asignarlo a tareas rígidas o existentes determinadas. Si se parte de una interpretación de la economía como un sistema competitivo, altamente flexible y con capacidad de adaptación a las exigencias de la sociedad, nos encontramos con una forma de organización en la que los recursos humanos constituyen la clave para asumir nuevas tareas de forma más eficiente y creativa.

Por lo tanto, hay que ver en la dimensión de los recursos humanos de la economía española, esa gran oportunidad del reto europeo y solamente a través de la potenciación se

logrará un despegue económico significativo. En este sentido, la potenciación de los recursos humanos depende de dos elementos:

- . de la calidad de esos recursos humanos, en la que juega un papel relevante la formación, y
- . de la capacidad organizativa de nuestras instituciones y de los procesos económicos.

II. SITUACION ACTUAL DE LA ECONOMIA ESPAÑOLA :

COMPETITIVIDAD

Entre todos los países industriales, España se encuentra prácticamente a la cola de la competitividad entre los países europeos, seguido solamente de Portugal y Grecia.

Dentro de la Comunidad Europea, el país puntero en competitividad es la República Federal de Alemania, de la que se encuentra España a 2/3, esto es, a 64%.

Esto se puede apreciar cuando se analiza detalladamente la cuenta de resultados de las empresas españolas y alemanas. Partiendo de los datos del Banco Emisor Alemán y del Banco Emisor Español se llega a las siguientes conclusiones:

(1) - *División de trabajo.*

En cuanto a la división de trabajo se observa claramente, que la empresa española tiene una división de trabajo de bajo rendimiento y consiguientemente su participación en las compras de productos y servicios a terceros es muy baja. Esto significa, que la estructura de la economía española, con mercados poco flexibles y con instituciones rígidas no permite adaptarse de forma eficiente a la nueva estructura de la división de trabajo resultante del avance tecnológico y de la apertura de los mercados. Y menos aún a la división internacional del trabajo. Así, mientras la empresa pública española no llega a un 40% de compras a terceros en el total del valor de su producción, la empresa privada española asciende aproximadamente al 55%. La empresa alemana se encuentra como media, en más del 66% y en muchos de los sectores punteros con cifras cercanas al 75-80%.

Ello implica, básicamente, que la empresa que participa de una mejor división de trabajo dispone de funciones de costes unitarios más bajas, asumiendo la especialización. Pero esto, también exige mercados eficientes y organizaciones empresariales con gran flexibilidad para plantearse permanentemente el problema de "fabricar" o "comprar" una determinada fase del proceso productivo.

(2) - *Mano de obra*

Los datos disponibles, revelan que la estructura de la mano de obra española es tan costosa como la alemana, o dicho en otros términos, el hecho de que la mano de obra en España en su remuneración suponga el 60% del valor de la remuneración alemana, no se refleja en la cuenta de resultados.

Una de las ventajas competitivas de la empresa española, sería el traducir los niveles nominales y reales más bajos de retribución para que sean una ventaja competitiva reflejada en costes unitarios más bajos. No se da esta circunstancia.

En una empresa alemana, el coste de la mano de obra oscila entre el 16% y 17% del valor de la producción, cifra que viene a ser equivalente en la empresa española. En la empresa pública española supera incluso el 20% del valor de la producción, esto es, la mano de obra española es "más cara" que la mano de obra alemana medida en los valores de la producción.

(3) - *Costes financieros*

Otro de los aspectos significativos de la ineficiencia en la asignación de los recursos financieros, es el que se refiere al coste de financiación de las empresas.

Mientras que el coste de financiación de la empresa, medido con respecto al valor de la producción, supone en la empresa alemana entre un 1% para la empresa grande y un 2,2% para la empresa pequeña, la empresa española soporta un coste del 7,7%, cifra que se ve rebasada en la empresa pública hasta un valor superior al 10%.

Lo que significa que el coste de la financiación española es prácticamente siete veces superior al coste de la financiación de la empresa alemana, todo ello medido en el valor de la producción.

(4) - Amortización

Uno de los datos más significativos, es el que se refiere a la política de amortizaciones de la empresa española.

Independientemente del gran esfuerzo realizado por la empresa española en los últimos años para incrementar sus dotaciones a la amortización en la cuenta de resultados de los últimos años, éstas, no vienen a representar, en 1.985, más que cifras aproximadas al 8% del valor del inmovilizado neto. Frente a este coste, y en el mismo año, la empresa alemana amortizaba más del 20% de su inmovilizado neto en un solo año.

Ello significa, que el cálculo de costes de la empresa española es erróneo, esto es, no se incluye en el cálculo de costes la cifra que le correspondería de acuerdo con el comportamiento de sus competidores alemanes. Y en este sentido, lo que sucede, es que se transfiere a través de unos precios, por debajo de los costes reales, el patrimonio empresarial y, con ello, se ve disminuída seriamente la capacidad competitiva, al renunciar por la vía de la transferencia de propiedad a una capacidad de futura renovación de equipos y de crecimiento.

Se está produciendo una seria descapitalización de la empresa española.

(5) - *Cash Flow*

Una de las cifras que más sorprenden en el estudio comparativo es el desarrollo del cash flow de las empresas alemanas y españolas.

Mientras que las empresas alemanas obtienen un cash flow antes de impuestos de más del 50% en el año 1985, la empresa española se mueve aproximadamente en torno al 14%. Esto quiere decir que la capacidad de recuperación de las inversiones, por parte de la empresa española, es aproximadamente de 8 a 9 años, mientras que la empresa alemana se mueve en términos de dos años. Lo que implica, que una empresa alemana pueda cambiar, flexiblemente, y de forma muy

rápida de tecnología, de organizaciones y de procesos productivos y, por lo tanto, asignar una valoración mucho más rápida a la aceptación de innovaciones o cambios estructurales y de mercado.

Todo ello demuestra que la situación competitiva de la empresa industrial española es muy baja y lo que queda reflejado claramente, por un lado, por los estudios realizados a nivel macroeconómico, como también por los estudios que acabamos de mencionar a nivel de las cuentas de resultados de las empresas españolas.

III. ¿QUÉ SIGNIFICA EL PARO EN EL PROCESO ECONOMICO?

Aquí, habría que distinguir dos tipos de paro: el paro real, que se viene cifrando en unos valores de más del 21% de la población activa, o aproximadamente en cifras superiores a tres millones de personas en paro y el que se refiere fundamentalmente, a la cifra que pudiera abarcar la economía sumergida.

Pero el problema no es solamente el que se refiere a estos datos estadísticos sobre la situación del paro, ni por lo que afecta a las personas empleadas en la economía sumergida, sino lo que más debe preocupar es lo que pudiéramos llamar el paro "parcial" de los recursos humanos. Esto es, la existencia de muchas personas en situación de empleo,

pero que este empleo significa una mala asignación de estos recursos humanos y de ahí es de donde se deriva, en gran medida, la baja productividad.

La mala asignación de los recursos humanos, por diversos motivos, pero especialmente por motivos organizativos, tanto de las instituciones como de los mercados, lleva a una gran ineficiencia, muy clara, en el funcionamiento de la economía. Sin una asignación eficiente de los recursos humanos, sobre todo en la economía española, no será posible alcanzar tasas de crecimiento permanentes, ni dar respuesta al reto de la integración europea para mejorar las funciones de costes que antes hemos mencionado.

La gran preocupación, y el gran peso del paro en el proceso económico, es su repercusión en el crecimiento económico. Solamente se crea empleo a través del crecimiento económico y éste, en una sociedad abierta, competitiva, solamente se puede realizar, cuando hay una asignación eficiente de recursos. Macroeconómicamente se viene planteando el problema del crecimiento económico en planteamientos en los que no figura ni la exigencia de organización, ni la exigencia del empresario. En este sentido, son estos dos los elementos claves en cuanto a crecimiento económico. Si no hay empresarios, si no hay quien oriente el crecimiento económico, y si no hay organización, no habrá una asignación eficiente de recursos, no habrá empleo.

De lo que se trata es de organizar de tal manera la división de trabajo nacional y hoy ya internacionalmente, de forma que los recursos humanos, de mercado, financieros y de capital se asignen de forma eficiente a aquellos procesos, o a aquellas instituciones, que se encuentren en mejor disposición para solucionar los problemas que las instituciones y procesos existentes.

Schumpeter señalaba claramente la necesidad de disponer de empresarios Schumpeterianos o innovadores en el sentido de que innoven la asignación de los recursos a procesos más eficientes para solucionar los problemas. Por el contrario, el "empresario administrador o gestor", lo que hace es ante procesos conocidos, gestionar de forma más eficiente los recursos, pero no innova con grandes saltos de crecimiento. El crecimiento económico solamente se produce por un empresario schumpeteriano innovador, en el sentido de desplazar recursos a procesos que verdaderamente innovan la solución a los problemas. Pero para ello, se necesita de un entorno beligerante en la misma dirección lo que supone la existencia de políticos dinámicos. Un político dinámico es aquel que en su planteamiento político fomenta el trasvase de recursos financieros y humanos de sectores o empresas en decadencia a sectores o empresas punta. Y además, si es un buen político dinámico, lo tiene que hacer con el menor coste político y con el menor coste social. Aquí, es donde entra todo el debate sobre cuál debe de ser la configuración de la política social.

El segundo de los problemas clave del crecimiento económico es la organización. Y aquí hay dos dimensiones organizativas. La primera la que afecta a cada una de las instituciones singulares tales como la empresa, la universidad, la seguridad social, etc., y la otra, la que afecta al hecho de que entre las diversas instituciones se producen transacciones dentro de la institución denominada "mercado". Los mercados, pueden ser libres o regulados. En el primero de los casos, significa que aquella institución, aquella empresa o empresario que tiene una mejor respuesta para las necesidades de una sociedad no se ve obstaculizado su proceso para entrar en esa sociedad y sustituir a procesos superados, y de esta manera provocar el trasvase de los recursos.

Pero los mercados se encuentran, a su vez, fuertemente regulados por toda la configuración de su entorno, que viene provocado por la propia administración pública, con sus sistemas de Seguridad Social, sistemas financieros, sistema fiscal, que establecen restricciones al funcionamiento de estos mercados.

En este sentido, para que verdaderamente se puedan configurar "mercados" eficientes, que garanticen una permanente renovación de la división de trabajo, y el trasvase dinámico de los recursos, se deben dar dos condiciones :

- (1) - La definición de una política de orden en la que se establecen las magnitudes de referencia, las reglas de juego a las que saben que a corto, medio y largo plazo tienen que atenerse todos los participantes en la economía, desde el político al empresario, o al sindicalista.

- (2) - Lo que afecta al hecho de que el mercado se encuentra regulado a través de una política de competencia, de las reglas del juego claves para que todos los participantes tengan acceso, en igualdad de condiciones, a la solución de los problemas de esa sociedad, y, con ellos, se imprima la dinámica que necesita la economía para hacer y provocar los trasvases de recursos de sectores y empresas ineficientes a sectores y empresas eficientes.

IV. LA OPORTUNIDAD DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA

Como ya se ha señalado en varias ocasiones, la gran oportunidad de la sociedad española es precisamente su disponibilidad de recursos humanos. Pero para que esta oportunidad sea real y se refleje en un crecimiento económico que dé mejor satisfacción a las necesidades de la sociedad, y permita una integración menos costosa en la Comunidad Europea, los recursos humanos deben reunir dos condiciones:

- (1) - Formación, esto es, sin calidad difícilmente pueden producirse innovaciones significativas en productos, procesos e instituciones. Ello significa la disposición de diversas instituciones de formación, en distintos niveles, y una definición de los contenidos que fundamentalmente estén caracterizados por una fuerte descentralización.

La formación no puede ser un producto standarizado y único, sino que debe ser un producto diferenciado y amplio, de manera que pueda darse respuesta a las múltiples necesidades de una sociedad moderna. El elemento competitivo debe jugar en las instituciones del sistema educativo.

- (2) - La calidad de los recursos humanos, depende también de la organización, tanto de las instituciones como de los mercados. En cuanto a las instituciones, significa disponer de instituciones universitarias, hospitales, etc., que tengan capacidad de management para poder superar permanentemente la calidad de los recursos enseñantes y, al mismo tiempo, la motivación en el proceso de aprendizaje. Y también en cuanto se refiere a los mercados la existencia de una gran flexibilidad para que puedan tranvasarse recursos humanos de unas instituciones a otras, de unas regiones a otras, en la medida en que la eficiencia de unos procesos o productos sustituyen a otros.

No cabe la menor duda, que solamente a través de la creación y desarrollo de un marco competitivo, consecuente con el avance tecnológico y la apertura de los mercados, se impondrá en este país esa división de trabajo que lleve a una eficiencia en la asignación de los recursos. Y ello solamente puede alcanzarse a través de una mayor flexibilidad de adaptación a la evolución en cada uno de los sectores y empresa.

El marco empresarial, el entorno en el que se mueve la empresa, debe orientarse, por lo tanto, a crear las condiciones, casi pudieramos señalar, a provocar las condiciones que obligue a la empresa y a los mercados a trasvasar los recursos de zonas de ineficiencia a eficiencia.

Y la empresa, a su vez, debe disponer de capacidad de management suficiente para que sea capaz de asignar eficientemente los recursos o recibir las penalizaciones correspondientes de esa división de trabajo a través de los mercados.

V. CONCLUSIONES

En cuanto a la evaluación del paro en el proceso económico debe concluirse en los términos siguientes :

- (1) - No es pronosticable la evolución del paro en virtud de ninguno de los planteamientos que se vienen realizando, ni desde la perspectiva de la propia evolución de la población, ni tampoco desde la perspectiva de extrapolaciones más o menos ocultas de procesos históricos. El éxito o fracaso del paro, depende de la organización de la economía y de la competitividad de la misma dentro de los marcos de referencia cada vez más abiertos y amplios.

- (2) - Depende también de la capacidad organizativa de la economía y de sus instituciones, y muy en particular, de la calidad de estas organizaciones y de sus recursos humanos.

- (3) - También depende, no sólo de la formación, sino también de los sistemas de valores que rigen a los distintos grupos de esa sociedad y a la modificación de los mismos.

(4) - No existe capacidad de predicción sobre la división de trabajo que debiera realizar la economía española, cómo tampoco sobre las posibilidades de concertación o concrecciones de política industrial asumidas desde sistemas burocráticos o administrativos. El problema que se plantea, es recuperar la figura empresarial y del político dinámico, que obligue a las instituciones a procesos innovadores y creativos. Y solamente se logra ésto por la vía de la descentralización y competitividad.

(5) - Se acentúa la capacidad de poder asignar los recursos humanos cuando los entornos son altamente dinámicos como consecuencia de los avances tecnológicos y la apertura de las economías más competitivas.

Pero son también las mayores exigencias organizativas las que implican la necesidad de establecer ordenes económicos en los que el mercado constituya el instrumento de coordinación fundamental a través de leyes de competencia que obliguen a todos los partícipes, a respetar la capacidad de entrada en los mercados de nuevos competidores, en igualdad de condiciones.

Pero también implica, que el management de las instituciones tenga capacidad para generar actividades empresariales que se adapten mejor a las situaciones

cambiantes del entorno, esto es, un management estratégico orientado a los sistemas externos, más que a los internos.

(6) - Lo cual implica la existencia de tres características fundamentales :

- . flexibilidad de adaptación,
- . innovación y
- . creatividad.

El entorno, debe caracterizarse por el hecho, de que todos aquellos subsistemas que configuran el entorno empresarial, no solamente traten de dar respuesta a la eficacia de su propio subsistema, esto es, por ejemplo, la Seguridad Social, sino que este subsistema implique tanto para sí mismo como para las instituciones con las que se interrelaciona, que los recursos que se utilizan sean eficientemente canalizados hacia procesos, productos e instituciones más eficientes.

Puede, por lo tanto, concluirse, que el hecho de la existencia de población disponible en nuestro país, significa la gran oportunidad para dar respuesta al reto europeo con las condiciones señaladas.

Si no se logra dar una capacidad organizativa e institucional, al mismo tiempo, que modifica seriamente el sistema de valores, difícilmente podrá darse una respuesta por parte de nuestra economía. Los recursos humanos son nuestro único factor de producción y son la pieza clave en el futuro competitivo de nuestro país. Sin embargo no nos acompañan ni las actuales instituciones de formación, ni la organización actual de nuestra economía y de nuestra sociedad. La respuesta está en el sistema educativo y de formación. De un nuevo enfoque orientado a las exigencias de competitividad de la economía va a depender el "coste" de integración y modernización de nuestra economía.