

Estrategia de capital humano aplicada para sanear la economía de España

IGNACIO MAZO, socio de PeopleMatters y miembro del TopTen HRS

En el momento de escribir estas líneas, Obama acababa de jurar su cargo como presidente de los Estados Unidos de América y, tanto el Gobierno español como la Comisión Europea, acababan de publicar unas previsiones económicas para 2009 y 2010 muy diferentes a las que se habían elaborado previamente, que muestran el intenso deterioro de la economía española y europea.

La revisión del cuadro macroeconómico español estima que el PIB decrecerá en 2009 un 1,6 por ciento como consecuencia, especialmente, de la caída del consumo privado (-1,5 por ciento) y de la formación bruta de capital fijo, esto es la inversión en infraestructuras y en bienes de equipo (-9,3 por ciento)¹. Para 2010 las apreciaciones son que el PIB crezca el 1,2 por ciento. Por su parte, la Comisión Europea considera que este año el PIB decrecerá un 2 por ciento, por una mayor contracción del consumo privado hasta un 2,6 por ciento, y también habrá una importante caída de la inversión del -6 por ciento. Para 2010 todavía prevé un decrecimiento del PIB del -0,2 por ciento².

Independientemente de otras consideraciones sobre las razones y las consecuencias que han propiciado esta situación, parece evidente que no queda más remedio que seguir el consejo de Obama y ponerse a trabajar cuanto antes para revertirla en el menor tiempo posible.

La teoría económica ha dedicado muchas páginas para saber qué hay que hacer para crecer. Un resumen muy lacónico de las conclusiones hasta

la fecha señalaría que si bien en los inicios de la Revolución Industrial se ponía el énfasis en la acumulación de capital, esto es en la inversión, como condición esencial del crecimiento, está demostrado que el capital físico debe estar complementado por capital humano³. Pero, además, deben existir incentivos que favorezcan que las cosas ocurran y tener en cuenta que el crecimiento económico no es un fenómeno mecánico.

Establecida la relación entre crecimiento económico y capital humano, el objetivo de este artículo es proponer una metodología para desplegar una estrategia de desarrollo y mejora del capital humano en España. Se utilizará el modelo conceptual que tantas veces se ha explicado en esta sección pero adaptado a las especiales características de la economía de un país.

DESARROLLO DEL MODELO

Nuestro modelo conceptual considera que para ser eficiente en la gestión de personas, puestos y competencias hay que analizar e identificar los requerimientos que se deducen de la estrategia de negocio, de la cultura de la empresa y del mercado laboral más próximo a la actividad empresarial. Una vez realizado este análisis se formularán planes e iniciativas que busquen una mejora de los procesos de gestión de personas, que atiendan de forma específica las necesidades de aquellos grupos de sujetos clave, que propongan nuevas formas de prestar los servicios de gestión de capital humano y, final-

mente, que posicionen a la empresa en el mercado como empleador de referencia.

Al ampliar el alcance a un país, habría que sustituir el análisis de la estrategia de negocio por el de la estructura económica de la nación y del modelo de crecimiento económico más apropiado, de acuerdo con las características estructurales de la economía. Como la experiencia y la teoría establecen que a largo plazo los elementos clave para asegurar el crecimiento económico son la oferta de recursos, el entorno institucional y las prácticas de la economía, el análisis de la cultura de la empresa habría que referirlo al análisis de la cultura empresarial desde una perspectiva sociológica, y al análisis de instituciones como el sistema educativo o el sistema de ciencia, así como el análisis de algunos aspectos regulatorios, por ejemplo, la regulación de las profesiones. Finalmente, el análisis del mercado laboral se mantendría, cambiando su alcance, para concluir, en este caso, sobre las características del mercado laboral español en su conjunto.

De la misma forma que en el caso de la definición de una estrategia de capital humano para una empresa cualquiera, hay que convertir las conclusiones de los análisis realizados en acciones tendentes a:

- Identificar y desarrollar aquellos conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para asegurar el éxito de la economía a largo plazo, esto es, establecer un nivel objetivo de capital humano para el país.

- Identificar los grupos o colectivos que puedan ser considerados clave y especificar los mecanismos de intervención y los procesos de gestión para alcanzar el nivel objetivo de capital humano establecido.
- Finalmente, definir los modelos de gestión y las instituciones apropiadas para gobernar la implantación de la estrategia señalada.

Creemos que es perfectamente posible alcanzar conclusiones y diseñar políticas que aseguren el crecimiento de nuestra economía ejecutando un proceso estructurado según el modelo propuesto para una empresa. Como muestra vamos a señalar algunas conclusiones generales y algunas propuestas a partir de un análisis un tanto superficial, lo que los anglosajones denominarían un *high level analysis*, pero que pretende evidenciar la aplicabilidad del modelo.

DIAGNÓSTICO PRELIMINAR DE LA SITUACIÓN

En términos generales se puede decir que la estructura económica de España se caracteriza por la importancia del sector servicios, en especial de la construcción y el turismo. Una economía que ha crecido de forma intensa en las últimas décadas pero con un patrón de crecimiento no exento de desequilibrios. Así, por ejemplo, en el período 1985-2003 el PIB español creció a una tasa media anual del 3,1 por ciento, lo que resultó especialmente favorable en un contexto de continua e intensa apertura a la competencia exterior. Sin embargo, dicha senda de desarrollo se caracterizó porque ya mostró una de sus carencias más evidentes, vista por el lado de la oferta de recursos: el modesto papel de la productividad del trabajo y de la productividad total de los factores⁴, motivado por un reducido aumento del capital físico por trabajador y por la insuficiencia de nuestro stock de capital humano y capital tecnológico.

En el caso del stock de capital humano, el análisis de indicadores de can-

Para ser eficiente hay que analizar los requerimientos de la estrategia, de la cultura empresarial y del mercado laboral

tividad, como la tasa de matriculación de la población entre 15 y 24 años, el número medio de años de estudios cursados por la población entre 25 y 64 años o entre la población activa (16-64 años), o el porcentaje de la población entre 25 y 64 años que posee una titulación, presentan niveles inferiores a otros países comunitarios. Tampoco los indicadores de calidad del capital humano ofrecen un panorama muy alentador: ni el gasto en educación medido como porcentaje del PIB, ni el gasto por alumno, ni el ratio de profesores por alumno, ni los resultados de informes comparativos (como el Informe Pisa), pueden considerarse apropiados. Es evidente la relación que todo esto tiene con el sistema educativo y, en este sentido, es incuestionable que la necesidad de mejorarlo en cuanto a sus objetivos y resultados es una obligación.

Siguiendo con el análisis general, los datos también indican que somos un país con una escasa propensión a la iniciativa empresarial. Un estudio elaborado por PeopleMatters sobre las actitudes de los jóvenes españoles ante la empresa y el trabajo⁵ o el reciente documento del Círculo de Empresarios sobre la necesidad de estimular la iniciativa empresarial⁶ avalan esta conclusión.

El diagnóstico preliminar también debería identificar algunos aspectos positivos, entre ellos la capacidad de superación y la tendencia de mejora que se ha exhibido en los últimos años. Sin entrar en mayores pormenores, lo presentado hasta ahora permite aventurar algunas líneas de actuación que podrían conformar la estrategia de capital humano para España:

- Es necesario establecer planes e iniciativas sobre colectivos clave para el desarrollo del stock de capital humano como educadores, investigadores, emprendedores y directivos.

- Es necesaria una estrategia de formación sostenible a lo largo de toda la vida laboral.
- Actuar para la mejora de la relación entre empresas e instituciones educativas, de investigación, fundaciones, etc.
- Revisar qué estímulos e incentivos pueden establecerse para alcanzar unos objetivos de mejora tanto en los niveles cuantitativos de stock de capital humano como cualitativos.

CONCLUSIÓN

Nuestro objetivo era mostrar cómo el modelo conceptual de análisis y definición de una estrategia de capital humano que hemos desarrollado es aplicable a ámbitos superiores al de una empresa. Simplemente hay que cambiar el foco de algunos de los elementos de análisis y considerar el marco temporal en el que algunas de las recomendaciones podrían llevarse a cabo. El breve ejercicio realizado debería haber contribuido a ratificar la hipótesis de partida. ▲

NOTAS

- 1 Ministerio de Economía y Hacienda.
- 2 European Commission: Interim Forecast January 2009.
- 3 Pastor, A. (2008): "La ciencia humilde". Ed. Crítica.
- 4 Myro, R. (2004): "Dos décadas de crecimiento económico sostenido en España: un breve balance". Revista Economistas, nº 100. La productividad total de los factores, también conocida como "residuo de Solow", corresponde a la parte del crecimiento de la productividad que no resulta explicable por los inputs convencionales, capital físico y trabajo no cualificado.
- 5 PeopleMatters (2008): "Los jóvenes españoles ante la empresa y el trabajo".
- 6 Círculo de Empresarios (2009): "El espíritu emprendedor: elemento esencial para afrontar la crisis económica española".