

Empresa, formación y empleo: nuevos horizontes

por **D. Baltasar Errazti**

*Conferencia pronunciada
el 4 de febrero de 1997*

Forum Deusto

Empresa, formación y empleo: nuevos horizontes

por D. Baltasar Errazti*

Introducción

Antes de comenzar mi intervención, permítanme agradecer a la Universidad de Deusto, y especialmente a los responsables de este prestigioso Forum, el honor que para mí representa su invitación, así como expresarles la satisfacción que siento al poder reflexionar con ustedes sobre una de las cuestiones más importantes, complejas y trascendentes de nuestros días: la incidencia en la empresa y el empleo de las grandes transformaciones experimentadas por nuestra sociedad y el papel preeminente que la formación y la Universidad pueden desempeñar en el nuevo orden socioeconómico generado.

Soy plenamente consciente de lo difícil que va a resultar realizar alguna aportación siquiera novedosa a un tema tan profusamente analizado y debatido como éste, especialmente si tenemos en cuenta la talla de los organismos y expertos que desde hace años vienen presidiéndole su atención y la riqueza de ángulos y matices que el mismo encierra.

* Baltasar Errazti Navarro, nacido en Baracaldo (Bizkaia), es doctor ingeniero industrial. Inició su actividad profesional en Altos Hornos de Vizcaya, para pasar seguidamente por S.A. Ibérica Bedaux y por Cablenor. Desde 1972 desarrolla su actividad empresarial en Tamoin (Talleres y Montajes Industriales, S.A.), como director general. Paralelamente, ha sido uno de los impulsores del proceso de configuración y consolidación de las organizaciones empresariales de Euskadi, siendo desde 1984 hasta 1993 vicepresidente de CONFEBASK, y presidente desde esta fecha hasta la actualidad. El Sr. Errazti es además miembro del Comité Ejecutivo de la CEOE, presidente de la Comisión de Industria y Energía de este último organismo, y miembro del Consejo Social de la Universidad de Deusto.

Sin embargo, represento a un colectivo que vive y siente esta problemática muy de cerca y me gustaría, aunque sea desde una perspectiva más modesta, transmitirles también nuestro análisis.

El cambio de escenarios

De todos es conocida la profunda mutación que en las últimas décadas han experimentado nuestra estructura socioeconómica, nuestras formas de vida, nuestras prácticas culturales y hasta los propios modelos sociopolíticos que cimentan nuestra civilización.

Casi sin tiempo para reaccionar nos hemos visto involucrados en una revolución científica y tecnológica que, al mismo tiempo que trastocaba nuestra visión del mundo, nos abría posibilidades casi infinitas; hemos asistido entre conmocionados y expectantes a la paulatina desaparición de las fronteras; la globalización y liberalización de los mercados; el ocaso de los regímenes socialistas; la irrupción de la sociedad de la información y el conocimiento; el continuo trasvase de instrumentos, hombres y capitales... y tal avalancha de acontecimientos ha acabado por demostrarnos que el cambio es hoy lo único permanente.

Como no podía ser de otra forma, esta profunda metamorfosis ha tenido amplias consecuencias a todos los niveles. Su alcance y profundidad ha hecho que todos los entresijos de nuestra sociedad se hayan visto afectados de una u otra manera y que, desde cualquier ángulo que los analicemos, los antiguos escenarios sean ya irrepetibles.

Sin embargo, si en un ámbito tales transformaciones han adquirido un mayor calado estructural ése ha sido sin duda el de la actividad económica y el empleo.

La nueva realidad empresarial

A nivel empresarial, la creciente internacionalización y desregulación de la actividad productiva, la globalización de los mercados y las no menos esenciales innovaciones tecnológicas han hecho que prácticamente ninguno de sus referentes tradicionales se mantenga hoy intacto y que haya sido necesario replantear desde los cimientos hasta el tejado todo el edificio empresarial.

Al incrementarse el número e importancia de las variables que influyen en las decisiones empresariales, la gestión y la organización se han hecho más complejas y ha sido preciso redefinir la mayor parte de los sistemas, estructuras y procedimientos, sustituyendo los viejos dogmas tecnológicos y de producción por nuevos criterios de flexibilidad, descentralización y eficiencia.

La tecnología

La turbulencia de este período histórico ha venido fundamentalmente determinada por la irrupción revolucionaria de las nuevas tecnologías, siendo su incidencia en las empresas una de las más importantes a las que se ha visto sometida.

Dado el carácter extensivo y universal de las nuevas tecnologías, sus efectos han alcanzado a todo tipo de actividades y tareas, provocando un sustancial impacto en el crecimiento de la productividad, la localización industrial, la división internacional del trabajo, la competitividad y el empleo.

A nivel productivo, el cambio tecnológico ha provocado una reordenación y racionalización total de las estructuras y modos de producción, de la organización y la gestión empresarial.

Territorialmente, al desplazar las potencialidades de crecimiento de unos espacios a otros, ha sido causa y efecto del sustancial incremento de competitividad experimentado por determinadas zonas y del declive de otras.

Y respecto al empleo, ha tenido dos efectos dispares. Por un lado, ha incrementado la productividad y reducido, por tanto, las necesidades de mano de obra, fundamentalmente la menos cualificada, y, por otro, ha puesto en marcha mecanismos económicos y sociales que, a la larga, han dado lugar a nuevas oportunidades generadoras de empleo.

La tecnología ha sido, además, responsable de importantes desfases entre el tipo de trabajo y el tipo de formación requerido, con lo que ha dado lugar a importantes cambios en las cualificaciones y a un cambio de mentalidad que se ha reflejado en el mayor interés por la formación y el reciclaje de los recursos humanos.

Con todo, una de las características más importantes de las nuevas tecnologías ha sido tanto su impacto a todos los niveles como su gran

velocidad de penetración y de obsolescencia, lo que ha convertido en permanente la necesidad de innovación y de adaptación.

El que la tecnología avance de forma exponencial ha hecho también que sea especialmente difícil estimar su evolución futura y que por las necesidades de adaptación que conlleva se haya convertido en un nuevo factor de incertidumbre en el quehacer de las empresas.

Prueba de ello es que en el siglo actual, del que contamos con una perspectiva bastante amplia por situarnos prácticamente en su final, han ocurrido, en términos tecnológicos, bastantes menos cosas en su primera mitad que en el siguiente cuarto de siglo o que en el siguiente octavo. Nos hallamos, pues, en los albores de un proceso que evidentemente no se va a detener y que puede depararnos muchas sorpresas.

Todavía recuerdo en los años 50 a un eminente profesor que hablaba de la necesidad de inventar un nuevo modelo matemático que permitiera resolver los complejíssimos cálculos requeridos para la resolución de los problemas técnicos.

La solución no vino, sin embargo, del cambio de modelo matemático, sino de la mejora de la herramienta utilizada. El invento y posterior desarrollo de los ordenadores permitió no sólo solventar rápida y eficazmente la complejidad de los cálculos necesarios, sino buscar incluso la solución óptima a cada problema y circunstancia con sólo variar las hipótesis de partida.

La globalización

Junto a la transformación tecnológica, las empresas han tenido que enfrentarse también a otro fenómeno de gran envergadura: el de la globalización.

La implantación generalizada del sistema de mercado, la creciente liberalización internacional del comercio de bienes y servicios y la concepción supranacional que subyace en la formación de grandes espacios económicos han hecho que hoy apenas sea posible concebir la realización exitosa de cualquier actividad económica sin integrarla en los parámetros de la competencia mundial.

La globalización económica ha traído también consigo una nueva división internacional del trabajo, ha obligado a una nueva reutilización espacial de las capacidades disponibles y a nuevas formas de organizar

la empresa, la economía y la formación en una búsqueda constante de las economías de escala.

Con ella se han terminado los espacios económicos cerrados. El mercado es hoy universal, al igual que lo es la competencia, y lo es, además, independientemente de las condiciones de partida de cada uno de los competidores.

La presión social

Esta drástica alteración del quehacer y el horizonte empresarial ha venido, a su vez, acompañada de nuevas demandas y presiones sociales. En la actualidad, a la empresa no sólo se le exige que sea competitiva, lo que por otra parte constituye un elemental requisito de supervivencia, sino también que sea ética e innovadora, que cree y asegure el empleo, que cumpla estrictamente normas definidas por otros agentes, muchas veces alejados de la realidad empresarial, o, incluso, que sea socialmente responsable de su entorno natural y de la comunidad en la que se inscribe.

Todo estos fenómenos han abocado a las empresas a un esfuerzo de adaptación y reconversión sin precedentes y a la búsqueda de nuevos paradigmas bajo los que se redefinen sus procesos, fines y funciones. Como consecuencia de ello, la competitividad ha pasado a ser el referente y el objetivo básico de toda la actividad empresarial y el elemento que más determina sus estrategias y actuaciones.

La nueva realidad del empleo

Lógicamente, los cambios acontecidos en las empresas y en la nueva configuración económica internacional han tenido también una directa repercusión en el empleo, que, por no haber sabido acomodar su concepto, características y regulación al ritmo de los nuevos tiempos, sufre ahora las peores consecuencias de este proceso.

Mientras que las empresas se han visto obligadas a competir en mercados y condiciones cambiantes, a modificar de día en día sus esquemas de funcionamiento y a operar en circunstancias de progresiva incertidumbre, el empleo ha tratado en todo momento de permanecer al abrigo de las inseguridades como si nada hubiera variado.

Así se explica, por ejemplo, que en un mundo que exigía adaptación y flexibilidad, a las continuas reivindicaciones de fijeza o las múlti-

ples trabas encontradas para ajustar condiciones laborales, costes y cualificaciones se haya respondido con destrucción de puestos de trabajo, que no se haya podido absorber el incremento de la población activa o que no exista correspondencia entre generación de riqueza y generación de empleo.

El caso de España es, en este sentido, especialmente significativo. No sólo nuestra población ocupada es bastante menor hoy que en 1974, sino que en apenas tres décadas hemos visto cómo el desempleo se multiplicaba por diez. La crudeza de las cifras así, al menos, lo demuestra. Mientras que en 1970 la tasa de paro registrado se situaba en el 2,6 % y el número de parados en 178.000, en 1995 este porcentaje se elevaba ya al 22,6 % y más de 3,5 millones de personas se encontraban en situación de desempleo.

Paralela y paradójicamente, pese al acusado descenso de la ocupación y al incremento del desempleo, en esos mismos años el PIB se duplicó, pasando en términos relativos de un índice 100 a otro de 205 y la eficiencia individual, es decir, la generación de riqueza per cápita se multiplicó por 2,18.

Este dato nos viene a demostrar dos cosas claras. Una, que el crecimiento, pese a ser una condición necesaria para crear empleo, no está siendo una condición suficiente, y dos, que el desempleo no puede ser abordado como un fenómeno coyuntural, sino claramente estructural, en el que están confluyendo múltiples factores.

Unos factores cuyas causas y resultados es preciso analizar muy detenidamente, puesto que en su origen, evolución y consecuencias es donde vamos a poder extraer las claves que nos ayuden a desenmarañar la madeja y a buscar nuevas alternativas generadoras de empleo.

El papel de la formación

Una de esas alternativas es, indudablemente, la de la formación. El continuo avance tecnológico y la presión que ejercen los mercados para una permanente reducción de los costes y un paralelo incremento de la calidad están haciendo que se acreciente el valor de las personas como responsables de la productividad y la competitividad.

Como derivada de este proceso, la oferta de empleo cada vez se distancia más de los trabajadores con escasa formación, mientras que

los profesionales que cuentan con cualificaciones más altas disponen no sólo de mayores posibilidades para acceder a un empleo, sino también de más perspectivas de continuidad y de promoción en el mismo.

Con ello, además de desempeñar un papel determinante en el relanzamiento del crecimiento, el aumento de la competitividad y el restablecimiento de un nivel de empleo socialmente aceptable, la formación se ha convertido en uno de los procedimientos más seguros y duraderos para promover la empleabilidad y la integración social.

No quiero, sin embargo, hacerles pensar que la formación sea la panacea contra el paro. En esta cuestión no existen, como todos sabemos, recetas milagrosas. Si bien la formación puede contribuir a resolver problemas inmediatos, lo hará dentro de ciertos límites y a condición de que se combine de forma adecuada con actuaciones a otros niveles, siendo también necesario revisar y reorientar el lugar que ocupa y las relaciones que mantiene con el sistema productivo y social en su conjunto, porque igual de evidentes que sus potencialidades, son también algunas de sus deficiencias.

Podemos resaltar, por ejemplo, el bajo nivel formativo medio que todavía hoy se registra en determinados ámbitos como consecuencia de la gran cantidad de jóvenes que abandonan el sistema escolar sin haber adquirido una formación básica. En Europa el porcentaje de jóvenes que finaliza su escolarización con un diploma de educación secundaria es del 42 %, mientras que en Estados Unidos es del 75 % y en Japón del 90 %. Y lo mismo ocurre en el ámbito de la educación superior, donde la proporción de universitarios es en Europa de un 30 %, frente al 50 % de Japón o el 70 % de Estados Unidos.

Desde hace años venimos también resaltando la falta de sintonía entre sistema educativo y productivo y los negativos efectos que ese escaso entendimiento ha provocado. Por un lado, las universidades y centros de formación han permanecido ajenos a los cambios experimentados por las empresas y, por otro, éstas no han sabido hacerles suficientemente partícipes de sus problemas y necesidades.

Como consecuencia de ello, nos encontramos hoy con planes de estudio alejados de las demandas del sistema productivo y con un enorme potencial investigador desaprovechado por falta de aplicación práctica.

Esa misma desconexión explica también el hecho de que a pesar del elevado índice de desempleo existente, sea especialmente difícil en-

contrar profesionales cualificados en determinadas áreas de actividad. Un fenómeno éste al que tampoco es ajeno el desprestigio y desinterés a los que se ha visto sometida la formación profesional dentro de los parámetros y aspiraciones sociales.

Por el contrario, la Universidad se encuentra con serias dificultades para dar respuesta al creciente número de personas que desean cursar estudios superiores, un número creciente que tampoco el mercado de trabajo es luego capaz de absorber.

Se plantea, pues, la necesidad de revisar en profundidad los mecanismos de formación y actualización de conocimientos y el papel de los distintos organismos implicados, así como de establecer dispositivos que garanticen una formación de base sólida y una correspondencia entre formación y vida activa.

Tenemos que ser capaces de crear sistemas de formación más flexibles y abiertos y hacer una previsión correcta y lo suficientemente precoz de las necesidades de cualificación, que nos permita identificar los sectores y actividades en desarrollo y las nuevas funciones económicas y sociales que hay que garantizar, así como el tipo de competencias necesarias para su ejercicio.

Y sería igualmente conveniente favorecer una creciente participación de las empresas en la formación, así como la integración de la misma en sus planes estratégicos con el fin de garantizar una mejor coordinación y ajuste entre capacidades y necesidades.

Otros factores

Además de la apuesta por la formación, afrontar el drama social, económico y humano que representa el desempleo exige también ser muy conscientes de que, como todo bien que se oferta y se demanda, el empleo está sujeto a unas reglas de mercado y que, al margen de otros condicionantes externos, la mayor o menor inclinación de las empresas hacia el mismo está estrechamente ligada tanto a su necesidad como a su atractivo.

Un atractivo que desde el punto de vista empresarial depende básicamente de tres grandes variables: su coste, la idoneidad de las normas que regulan el inicio, funcionamiento y extinción de la relación laboral y, como ya comentábamos, la cualificación de los demandantes.

La incidencia del coste es, por ejemplo, evidente. Cuanto mayores sean los gravámenes que recaen sobre el empleo y los niveles de retribución exigidos, especialmente cuando éstos no responden a causas objetivas o pasan por alto la situación económica de las empresas, más difícil será hacerlo atractivo desde la perspectiva de quien contrata.

Por lo que se refiere a la regulación de la relación laboral, cada vez se pone más de manifiesto que la rigidez de nuestro mercado de trabajo ha sido directamente responsable del miedo de las empresas a contratar y del sustancial incremento de la temporalidad.

Lejos de proteger al empleo, la falta de flexibilidad de nuestro mercado de trabajo ha sido, en este sentido, su peor obstáculo. Por tanto, cuanto más se facilite a la empresa su adaptación a estos tiempos de cambio y permanente competitividad más se estará haciendo por el empleo y el bienestar colectivo.

Del mismo modo y partiendo de la base de que sin empresas no hay empleo, es particularmente importante la consolidación y desarrollo de valores y condiciones favorables a los comportamientos empresariales, lo mismo que el apoyo al surgimiento de nuevos emprendedores y el fomento de la actividad y la competitividad empresarial.

Nueva concepción, nuevas actitudes

La constatación de un desfase

Con todo, si algo ha incidido negativamente en la creación de empleo, ha sido la inadecuación existente entre la velocidad de los cambios y su asunción por la sociedad.

Los avances tecnológicos y las transformaciones de la estructura organizativa y productiva han sido constantes a lo largo de la historia y, sin embargo, ni la sociedad ni sus propios destinatarios han sido siempre conscientes de su magnitud y de la necesidad de darle una adecuada respuesta.

Eso explica que la invocación a los ciclos económicos o la atribución de los problemas a las variaciones coyunturales haya sido hasta hace relativamente poco tiempo tan determinante en la ponderación y diagnóstico de determinadas situaciones. Sin embargo, lo más grave no ha sido que la resistencia a aceptar la realidad haya demorado su entendimiento, sino que ha obstaculizado la búsqueda de soluciones.

Es, por ejemplo, un hecho constatable que los desajustes provocados por las innovaciones tecnológicas y la competitividad global han afectado más intensamente a aquellas economías y sociedades que se han resistido a los procesos de adaptación y de cambio.

Y puesto que la oposición al cambio y el mantenimiento de actitudes y comportamientos ligados al pasado, a un modo de vivir y de concebir el mundo prácticamente desaparecido son responsables de muchas de las deficiencias del sistema, lo que hoy se impone son planteamientos más creativos e innovadores y, sobre todo, cambios radicales.

Los nuevos escenarios obligan a las empresas a ser altamente flexibles, adaptables y dinámicas, y la adecuación del trabajo a esas nuevas circunstancias debe ser objeto de una profunda y decidida revisión.

El futuro del empleo y el empleo del futuro

Si bien una visión optimista acerca del progreso económico, acuñada en las etapas de fuerte desarrollo y despegue de las rentas de trabajo, permitió creer en la capacidad de los mercados para resolver por sí solos los problemas de crecimiento y de empleo, hoy el desempleo afecta de manera tan intensa a todas las sociedades que se ha constituido en la principal preocupación de los ciudadanos, de los diferentes agentes sociales y de los gobiernos.

El desempleo repercute no sólo en quienes lo padecen directamente a través de la disminución de sus rentas, sino también en nuestra concepción de la vida y en el acceso de los ciudadanos a los bienes y derechos presentes en la sociedad.

La persistencia de altas tasas de paro y la resistencia a su reducción, incluso durante las fases de más intenso crecimiento económico, han llevado al ánimo de la ciudadanía la convicción de que habrá que acostumbrarse a convivir con el fenómeno, pero también que será preciso adoptar estrategias y políticas bien diferentes de las que se han venido estableciendo hasta ahora para paliar sus efectos y disminuir su intensidad.

Dar respuestas al problema del desempleo exige, en este contexto, no sólo hacer frente a las causas socioeconómicas que lo han generado, sino también promover la instauración de una nueva cultura del trabajo. Una cultura basada en la flexibilidad, en la capacidad de los

sistemas, organizaciones e individuos para adaptarse a los cambios, adoptando nuevas estructuras y formas de comportamiento, y en la recuperación de los valores claves de la persona.

La invasión del paro es para nuestra sociedad un desafío radical que exige repensar la historia, el sistema y la propia concepción del crecimiento económico.

Paradójicamente, todavía no se ha realizado el esfuerzo necesario para comprender el problema en toda su dimensión. Uno de nuestros errores ha sido, por ejemplo, el de enfocar esta cuestión desde una perspectiva exclusivamente económica.

La intervención igualadora del Estado y de la estructura social conexa han permitido que nos fuéramos acostumbrando a contemplar el desempleo como una de las disfunciones que inevitablemente generaba nuestro modelo de libre mercado y que nos conformáramos con soluciones parciales, erráticas y casi siempre ineficaces para mitigarlo.

Durante años hemos pensado en el desempleo como un problema al que nuestra civilización se iría adaptando progresivamente, como un mal menor provocado por la tecnología, la globalización o las deficiencias de competitividad, y hemos obviado la trascendencia de este fenómeno dentro de nuestras coordenadas sociales y culturales.

Sin embargo, el paro es hoy algo más que una fría estadística, es un problema endémico y uno de los factores que más determina la integración o la exclusión social de quienes directa o indirectamente lo padecen. El alto nivel de desempleo de larga duración, las dificultades de los jóvenes y las mujeres para acceder a su primer empleo constituyen en las sociedades desarrolladas actuales algo más que un problema estrictamente laboral y económico, que también urge respuestas sociales comprometidas.

Y es que, en su vertiente social, el paro provoca marginalidad, exclusión y escepticismo ante el futuro. Una situación ésta especialmente preocupante en el caso de los más jóvenes, al incidir de forma muy negativa en el proceso de construcción de su identidad individual y social, impedir el desarrollo de capacidades que serían económicamente y socialmente muy valiosas y convertir a los sujetos en entes pasivos que se distancian de las instituciones colectivamente establecidas y dejan de apreciar el valor del esfuerzo y de la participación constructiva en los problemas de la sociedad.

Personalmente, me resulta especialmente inquietante este fenómeno no sólo porque la no incorporación de los jóvenes a la vida laboral activa, sobre todo cuando contamos con la juventud mejor preparada de todos los tiempos, es un tremendo despilfarro a nivel profesional y humano, sino porque corremos también el riesgo de que grupos marginales y violentos intenten aprovecharse de esta situación y canalizar en propio beneficio el desánimo que hoy siente parte de nuestra juventud. Por ello, e independientemente de la forma concreta en que se expresan los cambios del mercado de trabajo, resulta tan apremiante contemplar este problema desde una perspectiva global, urgente y a largo plazo.

La economía y sus resultados no son algo que fatídicamente nos depare el destino, sino el producto de los hombres, de la suma de sus decisiones y de sus actitudes ante las transformaciones y los retos. Hemos de establecer, pues, nuevas coordenadas más acordes con la realidad y sus retos de futuro e ir convenciendo a la opinión pública de la necesidad del cambio, de la flexibilización y de superar las contradicciones existentes sondeando para ello en la verdadera raíz de los problemas.

Nuestras prioridades han de ser cada vez más compatibles con los nuevos entornos de la economía y de la vida y tenemos que subordinar a ellas el concepto y el sentido del trabajo. La historia del trabajo es una historia cultural, y su actual definición una realidad de apenas 200 años que, dadas las actuales circunstancias, debe ser revisada y actualizada a través de nuevas apreciaciones éticas y conceptuales. El objetivo no es otro que la búsqueda de un desarrollo sostenible tanto a nivel económico como social y humano.

Se impone para ello una profunda redefinición de nuestro modelo de sociedad, que deberá cuestionarlo todo, desde el conocimiento necesario hasta la nueva definición del trabajo, la aplicación de las nuevas tecnologías y las formas de producción, la satisfacción de las nuevas generaciones...

No hacerlo así, además de provocar, como ya lo está haciendo, importantes sufrimientos, representa un enorme derroche de recursos y una seria amenaza para la cohesión y el equilibrio sociales.

Liderar el cambio

Facilitar el cambio de las percepciones y las actitudes de la opinión pública, sensibilizarla ante los valores y objetivos de calidad de vida, bienestar y tecnología constituye una de las más eficaces garantías de

que disponemos para precipitar los cambios en los niveles de toma de decisiones.

Lo cultural es algo que va a marcar irremediamente nuestro futuro industrial y económico. De ahí que el mayor esfuerzo deba dirigirse a lograr la aceptación de los nuevos esquemas conceptuales que empiezan ya a configurar el futuro industrial de las sociedades occidentales.

Cambiar la cultura de una sociedad no es, sin embargo, una tarea sencilla, en la medida que para ello se requieren marcos institucionales adecuados, una cierta «masa crítica» y una decidida voluntad de múltiples agentes. Para poner en marcha el mecanismo capaz de abordar esta profunda reflexión va ser necesario definir, en primer lugar, unos líderes que tracen las grandes líneas, que se conviertan en algo así como el elemento que guía la migración de las aves, o como la estrella Polar que siempre señala el norte.

Desde mi punto de vista, ese líder indiscutible debe ser la universidad. La universidad es hoy uno de los principales ejes del conocimiento y de la creación del saber y un elemento determinante en la formación y los valores con que nuestros jóvenes se enfrentan a la vida profesional activa.

De ahí la importancia de que se convierta en la base sobre la que gravite el cambio cultural requerido y el ente que permita ir logrando una adecuación creciente entre los cambios que nuestra sociedad está experimentando y la forma en que se enfrenta a ellos.

La universidad no puede, sin embargo, enfrentarse sola a este reto fundamental. Va a necesitar mucha ayuda y debemos ser el resto de la sociedad, y especialmente las organizaciones e instituciones que más directamente conocemos el problema, quienes le prestemos ese apoyo.

Para reflexionar y para llevar a cabo los necesarios cambios, deberán crearse equipos de trabajo en los que junto a la universidad, deberán estar necesariamente presentes las organizaciones empresariales y sindicales, las instituciones públicas, los movimientos sociales representativos.

Equipos de trabajo que, a través de la cooperación y el consenso, cuiden de que los esfuerzos y energías sean optimizados mediante la designación de un objetivo compartido, o siguiendo una de las máximas de las artes marciales de «*aprovechar hasta el esfuerzo del contrario en beneficio propio*».

Equipos de trabajo, en definitiva, que deberán ser capaces de parar el tiempo sin que por ello tenga que detenerse el proceso del día a día, y de reflexionar sin invalidar los actuales métodos de vida y su funcionamiento.

Los objetivos son muy importantes y también van a tener que serlo los resultados y la participación de cada uno de nosotros en la consecución de los mismos.

Conclusión

Ya para finalizar mi intervención y a modo de conclusión, me gustaría decirles que con mis palabras únicamente he pretendido exponerles algunas de las limitaciones y deficiencias que desde mi punto de vista están hoy presentes en nuestros actuales conceptos y hablarles de su incidencia en la empresa y el empleo.

Sé que resulta difícil proporcionar respuestas definitivas a los problemas que hoy se nos plantean y, probablemente, no existan, pero, al menos, sí me gustaría haber dejado clara la necesidad de adoptar nuevos puntos de vista, nuevas direcciones y posibilidades a la hora de abordar temas tan complejos y preocupantes para todos.

Las limitaciones y estrechez de miras de los sistemas tradicionales son en este momento manifiestas y urge dar al problema del empleo enfoques más amplios. El trabajo, el empleo y, en general, las actividades productivas deben responder a un objetivo esencial: permitir que dispongamos de una vida mejor, y ello exige reconsiderar y actualizar la definición de crecimiento, de riqueza y de valor.

Más que nunca, en los albores de un nuevo siglo, debemos conseguir que, una vez definidas y cubiertas nuestras necesidades de subsistencia, el empleo esté cada vez más intrínsecamente relacionado con el estímulo de la capacidad y dignidad humanas y con las necesidades de progreso y desarrollo económico.

Teorías y referencias que antes eran adecuadas se han quedado desfasadas y es preciso adaptarlas o modificarlas. Tenemos que ser capaces de comprender por qué se crearon esas viejas teorías y por qué fallan ahora y encontrar nuevas herramientas con las que afrontar el dilema del empleo y el futuro del trabajo.

Nuestro mayor reto a la hora de abordar esta tarea va a ser, sin duda, el de movilizar de forma más positiva los recursos existentes y los

que se prevé poseamos en el futuro. Nunca hasta ahora nuestras posibilidades de influir en el entorno han sido tan grandes, pero tampoco la responsabilidad de lo que hacemos o lo que dejamos de hacer.

En todo este proceso va a tener una importancia esencial el capital humano. De él más que de ninguna otra cosa dependerá nuestra riqueza actual y por venir. Por tanto, es fundamental dar prioridad a su formación, especialmente en el caso de los más jóvenes. Necesitamos más personas mejor instruidas y formadas para satisfacer las exigencias de un futuro más complejo.

Va a ser igualmente esencial entender las realidades de una sociedad y una economía que se han transformado. El cambio económico y el tecnológico han llevado un ritmo distinto que los cambios sociales, siempre más lentos, y tanto las empresas como el empleo están sufriendo negativamente este desfase.

El hombre sigue en buena medida anclado en ideas y creencias profundamente arraigadas. Sin embargo, ya no es posible encajar la realidad de los problemas actuales en esquemas gastados. Es preciso reinventar el trabajo, su concepto y sus normas, de acuerdo con las nuevas circunstancias y demandas de la sociedad y de la actividad económica.

Como organismo dedicado a la reflexión, la investigación y la transmisión del conocimiento y la formación de las nuevas generaciones, la universidad tiene en este ámbito un papel esencial que desempeñar, un papel nada fácil, pero también apasionante, al que tanto el colectivo empresarial como el resto de la sociedad deberemos prestar nuestra experiencia, contribución y apoyo.

El desempleo es uno de los problemas más graves y acuciantes que padece nuestra sociedad y exige de todos el máximo rigor, y sobre todo el máximo compromiso.

La Europa del futuro parte del principio básico de que progreso económico y progreso social deben ir indisolublemente ligados y a todos nos toca hacer de este proyecto una realidad. Al menos, ese es el deseo del colectivo empresarial que represento.

