

Suspense en economía del conocimiento

La lenta adaptación a las nuevas tecnologías y las limitaciones del sistema educativo merman la competitividad de España

J. P. VELÁZQUEZ-GAZTELU

En una reciente comparecencia ante el Congreso de su país, Bill Gates lanzó una dramática advertencia: si EEUU no

es capaz de contar con un número suficiente de gente innovadora, dejará de ser la mayor potencia económica del mundo. Exagerada o no, la inquietud del propietario de Microsoft coincide con la

de empresarios, políticos y economistas en Europa, donde es cada día más obvio que la preservación de la prosperidad y el bienestar depende de la adaptación a la economía del conocimiento, mucho

más tecnificada que la tradicional y que exige un personal altamente capacitado. España va por detrás de sus competidores en aspectos clave como la inversión en I+D y la calidad de sus universidades.

La economía del conocimiento ha derribado las fronteras que históricamente dividían al sector manufacturero y al de los servicios. Fabricar algo y prestar un servicio son aspectos de la actividad económica cada vez más interdependientes, y la competitividad de las economías europeas pasa inevitablemente por su capacidad de producir bienes y servicios innovadores y creativos con un alto valor añadido. A medida que las nuevas tecnologías impregnan más y más sectores, es más urgente que los trabajadores adquieran conocimientos altamente especializados para ayudar a sus empresas a adaptarse al nuevo entorno.

Un estudio elaborado conjuntamente por el Consejo de Lisboa (encargado de supervisar los acuerdos de la cumbre de la UE en 2000) y Accenture ha hecho sonar las alarmas, al llegar a la conclusión de que Europa es, en estos momentos, incapaz de formar al personal cualificado necesario para competir en el futuro con Estados Unidos y los países emergentes de Asia en la economía del conocimiento. Una vez más, España viaja en el furgón de cola y suspende en cuatro asignaturas fundamentales: gasto en educación e I+D, universidades de alto nivel, número de licenciados en ciencia y tecnología, y atracción de estudiantes extranjeros.

"Estamos mal", afirma Alberto Terol, autor de una serie de informes sobre educación patrocinada por el Círculo de Empresarios. "En España", explica Terol, "el manejo de nuevas tecnologías en comparación con otros países europeos es muy bajo, como lo es la formación de profesores, y, además, nuestro sector educativo es poco permeable y tiene pocos vínculos con el sector empresarial".

Jordi Vilaseca, profesor de economía y empresa de la Universitat Oberta de Catalunya, coincide



Centro de control del Metro de Madrid.

ULY MARTÍN

con el diagnóstico. "Estamos atrasados porque no estamos haciendo una apuesta clara para incorporar esas nuevas tecnologías a nuestras actividades tradicionales", sostiene. "La economía del conocimiento no son las *puntocom*s, sino la capacidad de incorporar el conocimiento a todos los sectores del aparato productivo". El profesor Vilaseca subraya que en España está sucediendo ahora lo mismo que ocurrió en Estados Unidos hace 10 años, cuando aún se ponía en cuestión que las tecnologías de la información y la comunicación fuesen factores clave en el aumento de la productividad.

Los expertos coinciden en que la economía española debe abandonar patrones de competitividad basados en bajos costes y crear un nuevo modelo que esti-

España va con retraso en gasto en educación e I+D, licenciados en ciencia y tecnología y atracción de estudiantes extranjeros

mule la especialización, la innovación y la definición de las marcas. Vilaseca apunta que la economía del conocimiento está destruyendo en España empleo de baja cualificación, pero que al mismo tiempo está creando puestos de trabajo de alto nivel. "El saldo es muy positivo", dice. Otra de las ventajas de desarrollar una economía del conocimiento es que la creación de nuevos empleos ayuda a amortiguar los efectos de las deslocalizaciones de empresas a otros continentes.

En un informe preparado para la cumbre europea de este fin de semana en Berlín, la británica Work Foundation destaca que, gracias a la rápida expansión de la industria del conocimiento en la última década, Europa ha alcanzado un nivel similar al de EE UU

en cuanto a creación de empleo en esos sectores. Pero advierte a renglón seguido que, al contrario de lo sucedido al otro lado del Atlántico, el crecimiento de la productividad que debería acompañar al crecimiento del empleo no se ha producido. ¿Por qué? Con la excepción de los países nórdicos, Europa no ha invertido lo suficiente en áreas como I+D, educación universitaria y tecnologías de la comunicación y la información. Según cifras de la OCDE, en 2002 EE UU invirtió el 6,6% de su PIB en conocimiento, frente al 3,9% de Alemania, el 3,7% de Francia y Reino Unido y el 2,8% de España.

"¿Cómo es posible", se pregunta Alberto Terol, "que países como

Pasa a la página 16

Viene de la página 15

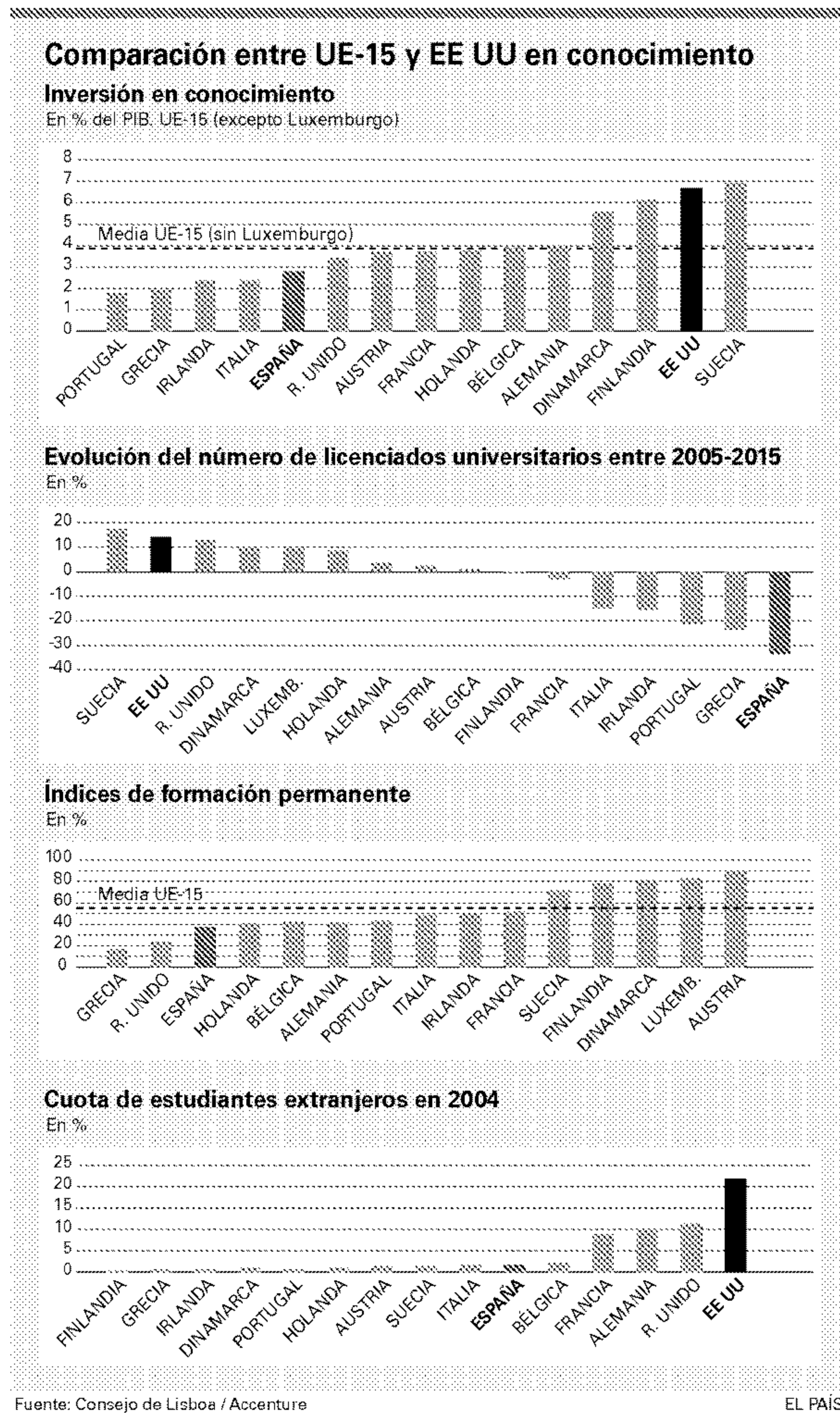
Suecia, Islandia, Finlandia estén tan a la cabeza de la economía mundial? Porque han insistido una barbaridad en flexibilidad, en tecnología, en formación...”.

La Work Foundation recomienda a los líderes europeos que aplacen cinco años, hasta 2015, el objetivo fijado en Lisboa de que los países europeos dediquen a I+D el 3% del producto interior bruto, e incluso piden que la meta se rebaje a un 2,5% más realista.

Son los países escandinavos, Alemania, Francia y Reino Unido los mejor preparados de Europa para afrontar los retos de la economía del conocimiento. Aunque los nórdicos son los que más recursos invierten en algunos elementos clave, como el gasto en educación superior y en investigación y desarrollo, se ven superados por alemanes, franceses y británicos en cuestiones aún más importantes: la proporción de licenciados en ciencia, tecnología y matemáticas, el número de universidades de nivel mundial y la capacidad para atraer a estudiantes extranjeros. Los países mediterráneos van a la cola de la UE a 15. España, por ejemplo, ocupa el penúltimo lugar en cuanto a gasto en educación e I+D, y el décimo en cuanto a universidades de alto nivel, licenciados en ciencia, tecnología y matemáticas y la atracción de estudiantes extranjeros (ver gráficos).

Entre 1995 y 2005, el empleo en la economía del conocimiento creció en Europa un espectacular 24%, frente al 6% en el resto de la economía. Actualmente, cuatro de cada diez trabajadores de la UE a 15 tienen empleo en áreas de conocimiento (uno de cada tres en España). Según las previsiones, la demanda de trabajadores bien formados va a crecer tanto que será imposible cubrirla en un futuro cercano. El informe del Consejo de Lisboa/Accenture advierte que la diferencia entre la demanda y la oferta de personal cualificado en los sectores de tecnología avanzada será de 500.000 trabajadores en 2008, comparados con las 160.000 de 2005. Ello significa que la brecha entre los trabajadores que necesitarán las empresas y los disponibles pasará del 8,1% al 15,8% en sólo cuatro años.

Hay más tareas pendientes, como la planificación que los países europeos tendrán que hacer para amortiguar el impacto de los cambios demográficos. España, Portu-



gal y Grecia, por ejemplo, perderán entre un 20% y un 35% de licenciados universitarios en la próxima década, mientras que en Suecia, Reino Unido y Dinamarca aumentarán entre un 10% y un 20%. El impacto en la economía de la entrada de menos talentos en el mercado laboral va a ser, por tanto, muy significativa. “Esta tendencia creará desequilibrios y obligará a tener mejores políticas de inmigración y mayor movilidad laboral y estudiantil para facilitar la llegada de licenciados con más talento que compensen la caída demográfica”, señala el estudio del Consejo de Lisboa/Accenture.

Todos los expertos coinciden en que la educación es una de las claves, quizá la más importante, para tener futuro en la economía del crecimiento. Alberto Terol sos-

La demanda de trabajadores bien formados va a crecer tanto que será imposible cubrirla en un futuro cercano

tiene que la educación “hace a la gente mucho más crítica, mucho más preparada para una sociedad moderna, y eso es fundamental”. En su opinión, la educación en la nueva sociedad del conocimiento hace que “la gente sea mucho más empleable, que los salarios sean más altos y que tanto las personas como las organizaciones y los países estén mucho mejor preparados para la competencia. En definitiva, es esencial que haya más comunicación entre la realidad de la economía, la realidad de la vida y nuestro sistema educativo”.

Jordi Vilaseca opina que es necesario un cambio radical en las universidades y también en la mentalidad de las empresas. “Cuando decimos que tenemos un problema de patrón de crecimiento no es porque el Gobierno esté paralizado, que no lo está, sino porque la cultura general del país, y de las empresas en concreto, no es capaz de responder a los incentivos que se les ofrecen”. Otro problema es que el tejido empresarial español está formado principalmente por pequeñas y medianas empresas, incapaces en su mayoría de ofrecer empleados la formación en nuevas tecnologías que, gracias a sus economías de escala, sí proporcionan las grandes. Además, subraya Vilaseca, los sectores más pujantes de la economía española, como la construcción y los servicios, “tampoco son grandes promotores de tecnología”.

Europa necesita con urgencia atraer estudiantes e investigadores de otras zonas del mundo, preferentemente de Asia. Casi un 40% de los estudiantes que deciden formarse en otro país eligen las universidades de EE UU, y sólo Francia, Alemania y Reino Unido logran atraer a estudiantes extranjeros como lo hacen las estadounidenses Harvard, MIT o Columbia, auténticos imanes de talento.

Para Terol, también es fundamental potenciar la formación profesional y acabar de una vez con el estigma social que ha supuesto durante décadas. “Hasta hace poco tiempo”, recuerda Terol, “el que no podía o no quería estudiar, iba a Formación Profesional. En inglés se llama *vocational training*, y sólo el nombre es mucho más atractivo. Otra asignatura obligatoria, según los expertos, debería ser la formación permanente de la población, no solo de los trabajadores con empleo, eso que los anglosajones llaman *lifelong learning*.”

El modelo UPS

Aparte del uniforme marrón de sus empleados, ¿qué distingue a UPS del resto de las empresas? En su estudio conjunto, el Consejo de Lisboa y Accenture ponen al gigante estadounidense de logística del transporte como ejemplo de compañía que ofrece a sus empleados —mediante su iniciativa estratégica *Winning Team* (equipo ganador)— un buen desarrollo profesional y una carrera a largo plazo. Es un factor clave que ayuda a UPS a ser líder de su sector y a prepararse mejor para afrontar los retos de la globalización y la economía del conocimiento.

En UPS, la mayoría de los empleados comienza su carrera como clasificadores de paquetes a tiempo parcial o como conductores. Es frecuente que estudiantes universitarios trabajen para UPS durante sus vacaciones y que, al acabar la carrera, tengan ya un trabajo a tiempo completo en la empresa. Este sistema crea una gran base de talento joven dispuesto a ocupar puestos directivos.

John Saunders, responsable de recursos humanos, explica el sistema de reclutamiento de UPS: “A nuestros representantes les decimos: ‘Hoy vais a contratar a un consejero delegado. No sabemos quién es, pero en algún sitio estamos contratando a uno, así que aseguraos de que tratáis a esa persona como se merece’.”

UPS cree firmemente en la promoción interna, y de hecho desaconseja la contratación de directivos que no provengan de la base. El 54% de sus actuales conductores de plantilla lo fueron a tiempo parcial; el 68% de sus directivos proceden de puestos no directivos dentro de la compañía, y el 78% de sus máximos responsables comenzaron sus carreras en puestos no directivos.