

La solución: PRODUCTIVIDAD

Según datos analizados por el banco de España en enero de este mismo año “la desaceleración del crecimiento de la productividad del trabajo observada en la zona del euro se debe, en gran medida, al incremento del total de horas trabajadas [...] en el período 1996–2005. Ello contrasta con un descenso de la tasa media de crecimiento interanual del total de horas trabajadas en Estados Unidos...”. En este sentido, la decisión reciente del Consejo de Europa donde los Ministros de Trabajo decidieron aumentar la jornada laboral de 48 a 65 horas en el marco de la directiva europea que regula el tiempo de trabajo parece ir totalmente en contra no sólo de la lógica, sino también en detrimento del crecimiento y desarrollo europeo. En España el número de horas trabajadas así como los horarios de trabajo están entre los menos productivos de Europa. España, según los datos más recientes ofrecidos por Eurostat referidos al mercado laboral, tanto hombres como mujeres ocupados en España tienen jornadas de trabajo más largas (41,4 y 34,7 horas semanales respectivamente) que la media europea (40,6 horas semanales hombres y 32,8 horas mujeres), pero ha dejado de situarse entre los primeros puestos (junto con Grecia y el Reino Unido) a ocupar el puesto decimotercero una vez integrados los 14 nuevos miembros, algunos de los cuales tienen de tan sólo un tercio y hasta la mitad de la productividad media de la UE.

El uso generalizado de horarios partidos, las largas comidas de “negocios”, la nula organización moderna del trabajo (un destacado Directivo me comentó no hace mucho: “mientras que la cena de las familias españolas siga siendo como media a las 8 de la noche, seguiremos teniendo horarios infernales) y el escaso uso de nuevas tecnologías sitúan a España en el penúltimo puesto comparado con los países de la UE15 (sólo adelanta a Portugal) en términos de productividad si bien está ligeramente por encima de la media de la UE27. No es entonces de extrañar que los salarios en España sean de los más bajos de Europa. Otro elemento que explica las diferencias con EE.UU. en torno a los niveles y crecimiento de la productividad es la falta de aprovechamiento de la aplicación de las nuevas tecnologías. Si bien en este punto los economistas más conservadores señalan las famosas rigideces estructurales que se deben abordar desde la administración pública y por medio de pactos con los agentes sociales (flexibilización del mercado laboral, aumentar la competencia en los mercados, reducción de las barreras de entrada y mercado de capitales fluido) enseguida señalan que “las ventajas de la aceleración de la productividad sólo pueden aprovecharse plenamente si no existen obstáculos a cambios en la organización” . Es decir, que las TICs no se

pueden aplicar a modelos anticuados de la gestión de empresas, y mucho menos modelos anticuados de gestión de recursos humanos. Dichos modelos han de cambiar y adaptarse a las nuevas posibilidades y a nuevas realidades de las personas que conforman el mercado laboral, como el envejecimiento de los recursos humanos, la incesante incorporación de las mujeres al mundo laboral, la creciente preparación de muchos jóvenes (sobre todo en nuevas tecnologías) y una población inmigrante diversa. Sólo aquellas empresas y administraciones públicas que apuesten en serio por realizar cambios profundos (y participativos) en sus organizaciones van a poder sacar el mayor rendimiento a la aplicación de las TICs, mejorar sus balances económicos (aumentar su eficiencia y eficacia en caso del sector público) y podrán contribuir al aumento de la productividad que permita aumentar salarios y mejorar la distribución de la renta que ha estado tan sesgada en los últimos años hacia el capital. La centralidad del capital humano y su adecuada gestión, su consideración como inversión y no como gasto, pueden dar un vuelco a la actual situación europea.

publicado por Javier Martin de la Fuente @ [09:39](#)