

ESPECIAL PROFESIONES, CRECIMIENTO Y EMPLEO



Uno de los mensajes que se trasladó en la última Cumbre de la Unión Europea, celebrada los días 28 y 29 de junio fue la necesidad por parte de los Estados miembros de reactivar el crecimiento y fortalecer la unión.

En línea con lo propuesto desde hace algún tiempo tanto en Europa como en España, —medidas que estimulen el crecimiento con el fin de salir de la crisis global que estamos atravesando—, llevamos a cabo este especial, centrado en profesiones, crecimiento y empleo.

Movilidad, empleabilidad, estudio económico, laboratorio de ideas, serán conceptos tratados en las siguientes páginas con la idea de mostrar cómo los ciudadanos necesitan también de la perspectiva de las profesiones si del nuevo modelo económico se trata.

«En este Consejo Europeo se ha conseguido lo que estaban pidiendo los ciudadanos, los mercados y nuestros socios internacionales». De este modo se refería el presidente de la Comisión Europea, José Manuel Durão Barroso, tras un encuentro donde los líderes de la UE acordaron medidas para restablecer la confianza en la economía, así como invertir más en el crecimiento. Se hace constar un punto en común en la consecución de dicho crecimiento, que por otra parte además, de económico, debería ser social y de valores: el ciudadano. Si miramos constantemente hacia su bienestar, tanto desde Europa, como desde España, como desde el sector profesional, los estímulos tendrán su efecto, quizá más pronto que tarde.

Unión Profesional presenta una propuesta de modelo de empleo y empleabilidad

Dolores Martín Villalba
Periodista

Los principales factores que intervienen en la facilidad para encontrar empleo son, por un lado, el contexto laboral y por otro, las características y la preparación del individuo.

Desde el 2007 un desfile de datos dirige nuestra mirada hacia un entorno desfavorable que nos muestra que varias de las cifras que barajamos casi a diario, nos posicionan a la cola de nuestros compañeros europeos.

El informe sobre perspectivas de empleo para 2012 presentado recientemente por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico –OCDE– destaca que el número de desempleados en España, que podrían alcanzar el 25,3% de la población activa en 2013, equivale a los trabajadores que el país importó para abastecer al mercado de la construcción, según las palabras del secretario general de la OCDE, Ángel Gurría.

La pérdida de desempleo no ha afectado a los sectores profesionales de la misma manera. Los trabajadores cualificados de la construcción e industria, así como algunas carreras técnicas, se han llevado la peor parte afectados por el ciclo económico. La tasa de desempleo aquí, es la más alta de la Unión Europea superando el 23%. El desempleo juvenil supera el 50%, el crecimiento durante el I Cuatrimestre de 2012 continúa siendo negativo, menos un punto, y la inversión media por alumno en Educación Superior, según los datos del Sistema Estatal de Indicadores de la Educación, es algo más de 10.000€. Esto representa un 40% del PIB, difícil de retener, ya que desde el 2011 la predisposición hacia la movilidad laboral internacional ha aumentado 16 puntos.

No olvidemos que aún queda un segundo factor, las características y la preparación del individuo. El papel de las organizaciones profesionales, en colaboración con otras entidades, es y será fundamental en esta línea. El Instituto Nacional de Estadística, nos indica que en relación al número de parados actuales, aquellos que han adquirido una educación superior representan el 20% del total, siendo un dato a tener en cuenta para determinar parte importante del campo de actuación de las organizaciones profesionales.

La cualificación es fundamental para el posicionamiento y la búsqueda de empleo del profesional. No obstante, a medida que avanza la experiencia profesional, el valor de los estudios universitarios como condicionante en la empleabilidad, pierde interés. Por el contrario, la carrera profesional, el tipo de experiencia o la coherencia en la evolución laboral, incrementan su peso según apunta el Informe Infoempleo 2011.

Una propuesta de valor

Unión Profesional, tras realizar un trabajo previo de contextualización, ha presentado recientemente una propuesta para un modelo de empleo y empleabilidad que pretende dar respuesta a la pregunta: **¿qué más pueden hacer las organizaciones profesionales por sus colegiados en materia de empleo y empleabilidad?** focalizándose en el factor: *«preparación para el individuo»*.

De los elementos incluidos en el modelo y considerados especialmente relevantes para el cumplimiento de los objetivos, es importante destacar:

- La creación de un **Observatorio de Empleo y empleabilidad** especializado en el sector de las organizaciones profesionales, encargado de dotar de información y facilitar la orientación de los interesados a través de informes periódicos. La información deberá incluir contenidos que solventen las inquietudes de universitarios y profesionales sobre aspectos tales como salidas profesionales, salarios, nuevos empleos, tendencias laborales, competencias y formación demandada por las empresas, etc.

- El **fomento de las relaciones con otras entidades** cuyo interés en la empleabilidad del profesional sea análoga a la que tienen las organizaciones profesionales. Esto facilitaría la coherencia en la evolución del profesional a lo largo de su carrera.

- La **generación de programas colegiales para la aportación de valor a la migración organizada** procurando facilitar la localización de empleo en el extranjero y garantizar las expectativas del profesional con respecto al país de destino, fomentando el regreso del talento.

- Complementos a la formación del profesional tanto en **conocimientos como en competencias**, distinguiendo entre las competencias específicas de un sector o profesión determinado, frente a las competencias transversales, comunes y necesarias a todos los sectores profesionales.

- La orientación y seguimiento de profesionales expertos a través de su pericia y conocimiento, materializada en la figura del **mentor**.

- El **acompañamiento del profesional** a lo largo de todas las etapas de su evolución profesional procurando los medios necesarios para su desarrollo tanto en conocimientos como en competencias, así como facilitar su primer contacto con el mercado de trabajo, promoción o reciclaje hacia otro sector.

La estructura del modelo.

Los rasgos principales de su diseño se estructuran en tres fases consecutivas asociadas a un conjunto de actividades características de la edad, evolución y etapa en la que se encuentre el profesional. .

Primera fase. «La información y orientación» recoge las inquietudes de los precolegiados. Incluiría el rango de edad que varía entre los 20 y los 30 años. Estaría pensado para dar respuesta a la desorientación propia de los primeros años de estudiante a través de un conjunto de actividades enmarcadas en las categorías: información, orientación, experiencias de iniciación profesional y deontología profesional. Con ello se pretende favorecer el ahorro y la optimización de recurso invertidos en la educación superior de los estudiantes, aumentar su certidumbre y confianza en el futuro, facilitar la adaptación de sus conocimientos a la práctica, así como conectarlos con la importante tarea del ejercicio profesional ético y responsable bajo las premisas comunes de la deontología profesional, uno de los aspectos más característicos de las organizaciones colegiales.

Segunda fase. «El ejercicio y experiencia profesional», está pensada para acompañar al profesional en el proceso de búsqueda, cambio o promoción en el empleo, así como facilitarles las herramientas necesarias para un desarrollo profesional eficiente y a lo largo de la vida. Esta sería la fase más extensa ya que abarca desde los 25 años hasta los 45.

Entre las categorías más importantes destacarían la información y orientación del profesional, la generación e impulso de su marca personal, el desarrollo a lo largo de la vida tanto en formación como en competencias y el desarrollo profesional continuo. Todo ello aderezado con el acompañamiento de la organización y mentorización de profesionales de manera personalizada.

Tercera y última fase del modelo. «El reconocimiento profesional y colaboración» incluye a los profesionales mayores de 45 años. Esta fase se basa en el reconocimiento de la trayectoria profesional de los colegiados sénior por categorías, así como la colaboración de éstos con la organización en aprovechamiento de su pericia en favor de los profesionales más inexpertos. Debido al perfil alcanzado tras varios años recopilando conocimientos y experiencias profesionales de gran valor, los sénior son candidatos de gran interés para asumir el papel de mentores en diversas materias.

Hemos de hacer especial referencia, común a todas las fases del modelo, **a los programas colegiales para la aportación de valor a la migración organizada.** En esta



línea, las organizaciones colegiales se harán cargo de identificar la aptitud y actitud de los demandantes, explorar fuentes de ofertas de trabajo en empresas, organizaciones profesionales, agregadurías, etc., y organizar perfiles profesionales. Facilitarán la salida y regreso de los colegiados a través de planes de rotación y retorno con el fin de responder a las demandas reales del mercado de trabajo en combinación con las expectativas de los colegiados como demandantes de empleo. Gracias a los programas colegiales para la aportación de valor a la migración organizada se promocionará la marca España en sus profesionales. En definitiva, se trata de la configuración de un modelo completo, ya que abarca todas las etapas del ejercicio profesional, flexible pues es adaptable a cada sector y novedoso por su estructura y visión de conjunto. Un modelo **para incrementar la empleabilidad de los colegiados y acompañarles a lo largo de su trayectoria profesional** en un entorno laboral en continuo cambio, complejo y cada vez más exigente. ■

La falta de control por un órgano independiente genera degradación profesional



Eugenio Sánchez Gallego
Economista

La elaboración de teorías y argumentos de gran calado por parte de las diversas escuelas de pensamiento económico ha sido muy prolífica según demuestra la historia de la economía como disciplina cristalizada y formalizada en el siglo XVIII con la obra de Adam Smith, la Riqueza de las Naciones. La economía, a falta de un laboratorio genuino donde comprobar de una manera fehaciente, con instrumentos, cuáles serían los efectos surgidos de la aplicación de diferentes políticas y teorías económicas, se nutre esencialmente del estudio del comportamiento humano demostrado a lo largo de los siglos en su interacción con los bienes y recursos y entre sí mismos. Además, la implementación y acompañamiento de estas teorías con carga matemática en muchos casos, ha permitido diseñar y modelizar simulaciones de comportamiento muy realistas y útiles para la sociedad.

Información asimétrica

Una de las formulaciones teóricas más conocidas es la que trata sobre los fallos de mercado, donde la información asimétrica o brecha de información entre los agentes económicos, es uno de los más nombrados y aludidos aunque no tan conocido en sus dos derivadas, selección adversa y riesgo moral. Dentro del ámbito académico, nos encontramos ante uno de los temas capitales y centrales objeto de estudio por infinidad de economistas.

No en vano y como muestra de su vigencia, en 2001, el Nobel de Economía fue entregado a los economistas Joseph E. Stiglitz, George A. Akerlof y Michael Spence por sus investigaciones de la información asimétrica en los mercados de una manera más profunda.

Fue precisamente George A. Akerlof, quien en 1970, escribió un artículo en donde analizaba el mercado de coches usados en EEUU, titulado “The Market for

Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. Akerlof estableció de este modo, el ejemplo paradigmático de un mercado afectado gravemente por la información asimétrica en su vertiente de selección adversa.

Mercado de ‘Limonos’

La esencia de este mercado radicaba en la acentuada brecha de información entre el vendedor de coches usados y el potencial comprador que se acercaba indeciso a la hora de adquirir un vehículo.

Naturalmente, el vendedor poseía la mayor información acerca del verdadero estado de sus vehículos mientras que el comprador sólo podía escudriñar de manera imprecisa y siempre con la sospecha de si realmente el dueño del concesionario le querría vender un coche en mal estado – denominado ‘limón’ en EE.UU -.

Esta situación, según Akerlof, obraba en el comportamiento del consumidor medio. Es decir, si un potencial comprador supiera que tiene ante sí, un coche que reúne las suficientes condiciones de calidad y que va a ser rentable, estaría dispuesto a pagar un precio mayor. Sin embargo, si tuviera la certeza de que el coche que amablemente le intenta vender el comercial, en realidad no estuviera en buen estado y quizás fuera necesario repararlo con un coste considerable, la disposición a pagar por el consumidor sería mucho menor. Por tanto, si asumimos el mismo número de vehículos considerados ‘limones’ y en buen estado, la disposición a pagar por parte del consumidor al no tener la certidumbre de cuál será el verdadero estado del coche, sería menor con un precio medio. Un comportamiento que tendría un claro perjuicio sobre el mercado, dando lugar a la selección adversa, ya que aquellos vendedores con coches en buen estado, al no poder ser identificados claramente por los consumidores acabarían saliendo del mercado. Una situación que favorecería a los comerciales de coches en peor estado. Finalmente siguiendo esta tendencia, el mercado de coches usados acabaría predominado por ‘limones’ bajando el nivel medio de calidad de los vehículos. Afortunadamente, esta situación no llegó a ser tan grave, ya que el gobierno de EEUU tomó medidas implantando agencias que ejercieron controles de calidad y brindaron garantías a la hora de adquirir coches de segunda mano. Este ejemplo, sería completamente extrapolable a los

La degradación en la calidad media de los servicios profesionales y la brecha de información serían insalvables, generando efectos no deseados para el conjunto de la sociedad.

servicios profesionales. Es decir, si intercambiamos los vendedores por profesionales y los vehículos por los servicios prestados, si no existe un órgano independiente como los colegios profesionales que proporcione el suficiente control profesional así como el suministro de información a los agentes económicos, la degradación en la calidad media de los servicios profesionales y la brecha de información serían insalvables generando efectos no deseados para el conjunto de la sociedad.

Estudio Económico

Para continuar de una manera más detallada analizando cuáles son los efectos derivados de esta posible falta de control profesional ejercido desde los colegios profesionales, a través de la pérdida de la colegiación obligatoria a causa de la liberalización en ciernes, es necesario estudiar qué concurre para cada tipología de profesional.

Según un análisis que fue introducido en el estudio económico presentado por Unión Profesional el pasado 19 de junio, se establecía la diferenciación entre los profesionales que ejercen por cuenta ajena tanto en el ámbito público denominados profesionales empleados públicos, como en el plano empresarial y por otro lado aquellos profesionales que operan por cuenta propia.

Como ejemplo, para los profesionales públicos, la aprobación de una liberalización que eliminara la obligación de colegiación pasando a ejercer ese con-

trol de una manera más tenue y menos independiente la Administración, tendría efectos negativos principalmente sobre la autonomía facultativa o independencia de criterio profesional. Máxime, cuando este proceso de liberalización iría acompañado de un proceso de adelgazamiento en la estructura del Estado en el campo de los servicios, un hecho que ya está suponiendo una merma en los recursos y medios necesarios para la realización del ejercicio profesional y que acentuará una factible reducción en el número de empleados públicos. Respecto a los profesionales que operen en el ámbito empresarial, los tendenciales efectos tampoco serían muy halagüeños, es decir, asumiendo el mercado de trabajo donde existe una oferta de profesionales y una demanda de estos ejercida por las empresas, si es aplicada una liberalización como la planteada habría que concluir en torno al posible comportamiento de los agentes. En este sentido, uno de los escenarios expuestos como el más probable o posible, sería que se produjera una ligera entrada de profesionales al mercado para ejercer – empleo de peor condición laboral y salarial –, lo cual presionaría a la baja sobre la remuneración debido al efecto competitivo. Sin embargo, dado que lo que es intercambiado en definitiva es un servicio profesional, entendido como tal, no como un bien o servicio con características absolutamente mercantiles, la lógica no parece apuntar a que los ciudadanos respondan con una mayor demanda debido al precio más bajo. Es razonable pensar que por ejemplo no se consuman en gran cantidad más servicios jurídicos sólo por el mero hecho de que su precio sea menor. Por tanto, la demanda de profesionales, ejercida por las empresas tampoco se vería espoleada para demandar más operadores.

Por último, respecto a los profesionales que operan por cuenta propia, en forma de autónomos, la mecánica sería muy parecida en un entorno liberalizador. Asumiendo una ligera entrada de operadores -empleo más precario- que competirían por el precio de un servicio profesional tendiendo a la baja por el efecto de la competencia, la demanda apenas se vería incentivada a consumir este tipo de servicios. Unos servicios que comenzarían a devaluarse cualitativamente casi de forma inmediata en términos globales -simulando este escenario de escasa respuesta de la demanda- que perjudicarían tanto al consumidor como al profesional y en definitiva al conjunto de la sociedad y el crecimiento económico. ■



<http://www.sxc.hu/>

Entrevista a Ernesto García Villalba, experto del Cedefop

«El Desarrollo Profesional Continuo debe ser fomentado de una manera conjunta por los gobiernos y los diferentes agentes sociales»

En la senda de la recuperación de esta crisis no solo económica sino también social y migratoria, las oportunidades de empleo y la movilidad se perfilan como elementos esenciales. Por ello, hemos querido contar con la voz del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Vocacional -CEDEFOP- sobre las perspectivas de empleo y formación en Europa. Ernesto García Villalba, experto de esta institución, nos proporciona, así, las predicciones más recientes sobre el devenir de estos asuntos a nivel europeo.

Elena Córdoba Azcárate
Dpto. Internacional
Unión Profesional

Pregunta: El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Vocacional (CEDEFOP) se fundó en 1975 como centro de conocimiento que apoya el desarrollo de la Formación Profesional y la formulación de políticas basadas en datos objetivos. ¿Cuál es el valor añadido que su organización aporta a la sociedad europea y, más concretamente, al sector profesional?

Respuesta: El objetivo principal de la política europea de formación profesional es promover la excelencia a través de la formación, es decir conseguir que la formación represente tanto una alternativa de aprendizaje atractiva para los jóvenes y adultos más brillantes como un método efectivo para ayudar a las personas con un bajo nivel de cualificaciones a que desarrollen sus competencias.

Así, el Cedefop centra sus actividades en tres ámbitos prioritarios para satisfacer las necesidades de información de la Comisión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales: 1) apoyo a la modernización de los sistemas de formación profesional; 2) análisis en que la formación continua, el aprendizaje de adultos y el aprendizaje pueden ayudar a las personas a gestionar de manera más eficaz los cambios en sus carreras profesionales y sus perspectivas laborales; y 3) análisis de las necesidades de cualificaciones para adecuar la oferta de FP. Comprender y prever las competencias que se requerirán en los futuros empleos es fundamental para que la formación se adapte y satisfaga de mejor manera las necesidades del mercado laboral.

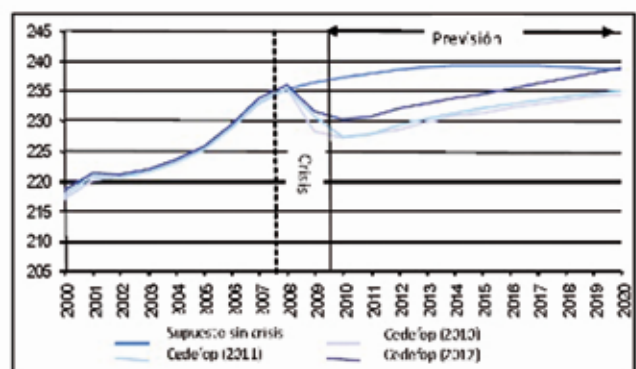
P: Uno de sus últimos estudios comprende las predicciones futuras de necesidades de competencia para el año 2020. ¿Cuál es el papel que jugará España en estas previsiones en comparación con los demás países miembros de la Unión Europea? ¿Cómo está influyendo la crisis que atraviesa la UE en estas estadísticas?

R: Los estudios de predicciones futuras no están enfocados a proporcionar una predicción específica por país, sino que están dirigidos y son más robustos proporcionando predicciones para el conjunto de Europa. Cedefop realiza las predicciones ayudada por expertos de los diferentes países. Estos ayudan en dos momentos importantes: Primero para proporcionar información específica en los desarrollos económicos claves en cada país y luego, para proporcionar una validación de los resultados. En España, Cedefop colabora con el Centro de Iniciativas e Investigaciones Europeas en el Mediterráneo (CIREM). Jordi Potrony es el experto que suele acudir a las reuniones del grupo de trabajo.

Cedefop usa el modelo desarrollado por Cambridge econometrics (E3ME) que lleva bastantes años desarrollándose y se considera un modelo bastante robusto. Los datos que usa Cedefop para llevar a cabo las predicciones son proporcionados por Eurostat y la OCDE. El modelo también toma en consideración las predicciones de crecimiento desarrolladas por DG ECFIN. Además, proporciona resultados de las perspectivas de empleo en 41 sectores en 29 países.

En general, cada año las previsiones se mejoran con datos estadísticos más precisos y teniendo en cuenta los últimos datos. En el periodo entre 2008 y 2010, Europa perdió en torno a 5,5 millones de puestos de trabajo debido a la desaceleración económica (véase el gráfico 1).

Gráfico 1. Perspectivas laborales pasadas y futuras (EU-27+)



Las últimas previsiones del Cedefop, sin embargo, asumen que los problemas a los que se enfrenta la zona del euro en la actualidad no desencadenarán en otra crisis y que los Estados miembros experimentarán una ligera recuperación en distintos grados. Como se puede observar en el Gráfico también, la degradación en términos de empleo debida a la crisis ha sido menor de lo esperado en el 2010 y 2011. Cada país puede influir de una manera diferente dependiendo de la estructura sectorial que presente.

P: Los sistemas de reconocimiento de cualificaciones profesionales en Europa están siendo modernizados a través de la revisión, por las instituciones comunitarias, de la Directiva de reconocimiento de cualificaciones. ¿Qué efectos consideran que puede tener esta modernización sobre la movilidad profesional europea?

R: La modernización de la Directiva de reconocimiento de cualificaciones era necesaria, ya que data del 2005 y desde entonces, la Unión Europea ha avanzado mucho en términos de cualificaciones, especialmente con el desarrollo de los Marcos de Referencia de Cualificaciones nacionales y el marco de referencia Europeo. Estos marcos pueden sentar bases más sólidas para el reconocimiento de cualificaciones y mejorar la movilidad de los ciudadanos en Europa. Además, se ha avanzado bastante también en el uso y adopción de las herramientas europeas como son el ECVET, Eu-

ropass o las directrices de validación y certificación. Todos estos desarrollos deben de integrarse en la nueva Directiva con el fin de mejorar y facilitar la movilidad.

Dicho esto, es de esperar que si mejora la capacidad de reconocimiento de cualificaciones entre los estados miembros, la movilidad aumente. Sin embargo, la mejora en reconocimiento de cualificaciones no significará un aumento de la movilidad a menos que vaya acompañada de otras políticas que traten ayuden a mejorar la movilidad europea.

P: La acreditación del Desarrollo Profesional Continuo -DPC- es considerada por las corporaciones profesionales españolas fundamental a la hora de garantizar la calidad en el ejercicio profesional. ¿Cuál es su opinión sobre el fomento del DPC?

R: El Desarrollo Profesional Continuo* -DPC- es, sin lugar a dudas, una herramienta fundamental para salvaguardar la competitividad y mejorar la eficiencia. Especialmente en los últimos años, con la crisis financiera y de deuda, el aumento de paro ha puesto aún más de manifiesto esta necesidad para los ciudadanos, que deben estar preparados para 're-inventar' sus capacidades y competencias. Ya desde hace varios años las organizaciones internacionales, y la Comisión Europea, han sido claros potenciadores de la idea del aprendizaje a lo largo de la vida y de la necesidad del DPC (véase por ejemplo el memorándum en aprendizaje permanente del 2000: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_es.pdf).

Es importante, sin embargo señalar que el DPC debe ser fomentado de una manera conjunta por los gobiernos y los diferentes agentes sociales; y que esta estrategia de fomento no debe recaer solo en el estado o en un agente determinado, pero debe ser una estrategia conjunta que englobe acciones a diferentes niveles y de diferentes ámbitos. Así pues, es necesario que se tenga en cuenta, no sólo un desarrollo profesional estructurado y regulado, que incluya cursos de formación; sino también que se fomente la mejora de las condiciones de trabajo para que estas potencien el aprendizaje informal en el lugar de trabajo. Es también necesario mejorar las conexiones con la educación formal a todos los niveles, de manera que la educación formal no esté planteada solo para momentos iniciales de la vida, sino que las personas puedan estudiar en ámbitos formales en diferentes momentos de la vida, enriqueciendo la base de estudiantes y la experiencia formativa en general, con sus propias experiencias. Para esto, es fundamental que los diferentes ministerios colaboren y trabajen en una misma dirección. ■



*Nota: el DPC es entendido por la CE como el medio por el que una persona mejora constantemente sus conocimientos y técnicas en un área profesional determinada (incluye la formación formal, no formal, informal, y la experiencia y práctica profesionales).

El crecimiento por el que apuestan las profesiones

En pocas semanas hemos pasado de hablar de austeridad a hablar de crecimiento. Mientras que en el caso del primer concepto el significado es meridianamente claro, en el caso del segundo, el de crecimiento, las interpretaciones se diversifican. Consideramos 'crecimiento' el aumento del PIB, pero también el incremento del bienestar individual y colectivo. Cuando nos referimos a desarrollo, a progreso y, por supuesto, cuando integramos el capital humano, estamos acercándonos al concepto de crecimiento. En cualquiera de sus vertientes, incluso en la del decrecimiento, las profesiones tienen mucho qué decir.

Esther Plaza Alba

Hay palabras que dependen en gran medida del apellido que se les adjudique e, incluso, hay palabras que de manera independiente adquieren valores distintos dependiendo del contexto en el que se mire. Es el caso del término 'crecimiento'. El apellido adjudicado que durante las últimas semanas estamos escuchando sin cesar en los medios de comunicación —económico— parece aproximar al imprescindible aumento de la productividad, esto es, del PIB (Producto Interior Bruto).

Por otro lado, la incorporación de otros factores que mejoren las condiciones socio-económicas del ciudadano repercutirá en lo que según algunas instituciones internacionales denominan bienestar.

Progreso y bienestar

Desde hace algunos años la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico —OCDE— trabaja en este sentido con la intención de elaborar un índice de medición del progreso de las sociedades en el que, además de factores económicos, se incluyan factores sociales, políticos y medioambientales. El director de Global Economics at Tudor Investment Corporation, Ángel Ubide, advertía en el 2010 que «en la mayoría de países desarrollados la relación entre crecimiento y bienestar se hace cada vez más tenue y la composición y la calidad del crecimiento son cada vez más importantes»¹. La fusión de ambos términos se vislumbraba ya hace dos años como el camino más recto hacia un desarrollo más y mejor para todos.

Productividad, desarrollo y capital humano

Si consideramos crecimiento y desarrollo el número de interpretaciones económicas y sociales se disparan, aunque quizá sea relevante destacar aquel al que se refieren las Naciones Unidas como Índice de Desarrollo Humano —IDH—, compuesto por tres variables fácilmente medibles y cuantificables: el PIB per cápita, el acceso a la educación y la esperanza de vida al nacer. El desarrollo económico incorpora, a su vez, variables que muestran la calidad de vida de los individuos atendiendo a la satisfacción de necesidades como subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, identidad, libertad y ocio. La cantidad y la calidad al satisfacer dichas necesidades servirán como barómetro a la hora de medir el desarrollo individual.

La inevitable relación entre crecimiento y productividad pasa por la influencia que en ella tiene el capital humano. Diversos estudios señalan que la contribución de este al crecimiento se realiza a través de un «efecto positivo sobre el ritmo del progreso técnico»² donde la educación y la formación son protagonistas indiscutibles: «la contribución del capital humano a la productividad es más elevada cuando se utiliza el porcentaje de ocupados considerados cualificados»².

Crecimiento vs. Decrecimiento

Sin embargo, el Consejo General de Colegios de Educadoras y Educadores Sociales —CGCEES— advierte que «desde el momento en que el crecimiento y el desarrollo se miden en consumo de recursos de todo tipo se divide a los seres

humanos en quienes pueden permitirse este consumo y quien no». Teniendo en cuenta que los recursos naturales de los que nos provee el planeta no son ilimitados, las desigualdades emergen cada día de manera más clara, traducéndose en un «incremento exponencial de los índices de pobreza provocado, principalmente, por la falta de empleo». De ahí que el CGCEES proponga trabajar por el 'decrecimiento', una corriente de pensamiento político, económico y social favorable a la disminución regular controlada de la producción económica con el objetivo de establecer una nueva relación de equilibrio entre el ser humano y la naturaleza. «Los educadores sociales tenemos para los próximos años un reto urgente: favorecer y acompañar procesos socioeducativos que ayuden a la ciudadanía a entender y a asimilar el concepto y filosofía del decrecimiento e ir introduciendo, dentro del concepto de rentabilidad, el matiz de rentabilidad ecológica y/o ambiental, como puntal básico en el desarrollo».

Cambios en los conceptos

Profesiones como la de los Educadores Sociales apuestan por un cambio de concepto. Algo a lo que se suman otras como los arquitectos técnicos, representados por el Consejo General de la Arquitectura Técnica de España —CGATE—, para quien el cambio conceptual debe girar hacia la sostenibilidad: «la contribución de la Arquitectura Técnica al crecimiento socio-económico consiste en fomentar en la sociedad un cambio conceptual, el del sector de la edificación en España previo al estallido de la burbuja inmobiliaria, basado en la construcción de

¹ Tribuna Laboratorio de Ideas: Crecimiento y bienestar. El País 26 de septiembre del 2010

² Aportaciones recientes a la relación capital humano-crecimiento económico. Carmen Selva Sevilla. Jesús Cantero Galiano. Universidad de Castilla-La Mancha

obra nueva, por un concepto más sostenible volcado en la conservación, el mantenimiento y la rehabilitación de nuestros edificios».

Sostenibilidad que, en la mayoría de las ocasiones, repercute en la preocupación más destacada desde que comenzó la crisis económica en España: el empleo. Los datos los expone el Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Forestales: «por cada euro que se invierte en el sector forestal se destina el 45 % a la creación de empleo directo, el 35 % a suministros y el 20 % restante a subcontratar determinados servicios, lo cual viene a ser empleo indirecto». Los ingenieros técnicos forestales, quienes recomiendan un crecimiento basado en el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, consideran, además, que «invertir en la gestión sostenible del territorio es invertir en crecimiento presente y futuro porque su crecimiento nos seguirá proporcionando los bienes y servicios ambientales que necesitamos».

Modernización

Las profesiones en este nuevo contexto por desarrollar también apuestan por la modernización. La crisis ha permitido reflexionar sobre los errores cometidos previamente a su llegada. Así, profesiones como la de los procuradores se encuentran implicadas en «el proceso definitivo de la reforma y modernización de nuestra Administración de Justicia», y en lograr «una eficaz comunicación entre los ciudadanos y los órganos jurisdiccionales». Todo ello a favor del incremento de la seguridad jurídica, objetivo compartido no solo por el sector jurídico sino también por el técnico. Es el caso de los ingenieros técnicos en topografía cuyo Colegio Oficial pretende implementar el sistema europeo que regula el tráfico inmobiliario introduciendo una serie de medidas garantistas que aseguren la transmisión de la propiedad y de esta forma evitar litigios innecesarios que congestionen más aún los juzgados.

Investigación, desarrollo e innovación

El subsector de las profesiones colegiadas no olvida la investigación científica,

otro de los pilares que deberá sustentar al nuevo crecimiento. Por esto, el Colegio Oficial de Físicos reclama un «sostenimiento estable del sistema de I+D+I». El abordaje de los problemas desde diferentes perspectivas permite mayor riqueza en el conocimiento de procesos productivos. «Los físicos lideran la investigación científica básica de la que surge el conocimiento que conduce a la aparición de nuevas tecnologías, en cuyo desarrollo también contribuyen de forma pionera físicos en los más diversos campos».

La presencia de profesionales cualificados en el ámbito educativo es valorada positivamente por aquellos que no solo consideran la crisis que estamos atravesando como crisis económica, sino también como social y de valores. La presencia de estos profesionales «en todos los niveles de formación es una influencia positiva para el avance de la cultura científica en la ciudadanía, un aspecto esencial hacia la consecución de una democracia informada, responsable, crítica y creativa».

Población sana

Más allá de lo económico, entre lo científico y lo social, la Organización Médica Colegial –OMC– se hacía eco

el pasado mes de junio del programa de acción de la UE ‘Salud para el Crecimiento’, mediante el que Europa pretende reforzar los vínculos entre el crecimiento económico y una población sana: «la salud no es solamente un valor en sí misma, sino también un potente motor de crecimiento económico. Solo una población sana puede alcanzar plenamente su potencial económico», informan desde la OMC. Sin una esperanza de vida con buena salud, el desarrollo nunca será completo. Desarrollo que comprende la atención sanitaria debida a los ciudadanos por parte de médicos, enfermeros, fisioterapeutas, psicólogos, odontólogos, ópticos-optometristas o farmacéuticos. 21.427 farmacias atienden cada día a dos millones de ciudadanos. Uno de cada tres no adquiere nada por consejo de su farmacéutico, lo que genera un ahorro al Estado de 1.740 millones de euros, según informan desde el Consejo General de Colegios de Farmacéuticos.

Si este reportaje comenzaba con un repaso lingüístico a los términos que deberían acompañar el concepto de ‘crecimiento’, a aquel listado, y tras lo argumentado en las líneas que preceden, habría quizá que añadirle otro más: crecimiento profesional. ■



Organizaciones mutantes, innovación en constante evolución

Elisa G. McCausland

Dice la teoría que el potencial innovador reside en todos los ámbitos. En un escenario como el actual, donde se apela a la acción y el pensamiento queda relegado a un segundo plano, hacer una llamada a la innovación puede parecer de ciencia ficción. No obstante, es legítimo preguntarse si las organizaciones colegiales están concebidas para innovar o necesitan de alguna mutación. Porque ¿qué espacios facilitan los colegios profesionales para «crear pensamiento»? ¿Están estas organizaciones interesadas en la producción de nuevas ideas para salir de la crisis?

Organizaciones en mutación

Si, como dicen los expertos, a lo que nos enfrentamos es a un cambio cultural propiciado por un salto tecnológico, enfocar en la formación continuada de los profesionales, en el desarrollo formativo constante de los directivos de las organizaciones es garantía de supervivencia. Pero no solo. Pensar en plural es otra de las claves pues, sin colaboración no hay innovación. «Concebir las organizaciones colegiales como facilitadores de redes profesionales» al tiempo que estas se adaptan a los nuevos modelos organizativos —que ven en la horizontalidad y la participación activa la mano de la cultura digital— es una de las rutas posibles, sugerida esta por Juan Freire, responsable de la Cátedra de Economía Digital de la Escuela de Organización Industrial. Ir más allá de la mera intermediación y ofrecer servicios, «como la integración de capacidades de lobbying», tal y como ya sugirió en su momento el asesor político, César Calderón, es otro de los caminos.

La adaptación a los nuevos contextos requiere de ideas nuevas y perspectiva. Es aquí cuando entra en escena la estrategia: Obligarse a ver más allá de lo inminente;

trabajar en el largo plazo; preguntar a todos aquellos que forman tu organización por cómo ven el futuro y qué harían para hacerlo realidad. En definitiva, cultivar la «visión innovadora» de una organización. Para que esto sea posible, es necesario un tiempo y un espacio dedicados a analizar el presente y proyectar el futuro, y unas herramientas. Que la tecnología cambia nuestra manera de organizarnos y de crear valor es una realidad. Cómo reaccionamos y dónde nos posicionamos en relación a estos cambios es lo que puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso. O lo que es lo mismo, aquellos que se decidan por una política innovadora en vez de quedarse inmóviles serán los que marquen el paso. No se trata de adaptarse, sino de crear nuevas vías. Como bien recuerda Freire, «nos enfrentamos a un cambio cultural», lo que conlleva mucho más que una mera «adaptación instrumental»: hay que imaginar nuevas formas de hacer.

Pon un *think tank* en tu colegio profesional

Recuerda Francis Pisani, en el prólogo de *32 tendencias de cambio*, que el cometido de un laboratorio de ideas poco tiene que ver con «predecir el futuro»; más bien se trata de «descubrir sobre qué mañanas se abren las puertas de las transformaciones en curso, pues es hora de cambiar nuestras obsoletas bolas de cristal, de sustituirlas por rejillas de lectura de las transiciones de un mundo cada vez más complejo». Desde su punto de vista, el primer paso consiste en «interesarnos en las tendencias: la evolución de las cosas concretas que conocemos y de su emergencia». Fiel a este espíritu, una profesión en mutación, como es la arquitectura, se ha dejado imbuir por este afán prospectivo, generando dos de sus colegios profesionales —el Colegio de Arquitectos de Galicia (COAG) y el

informacion@eoí.es

Programa de

Desarrollo Directivo

EN COLEGIOS PROFESIONALES

"LAS OPORTUNIDADES DEL NUEVO ENTORNO COLEGIAL"

> 250 h. (presencial y on line)

> Inicio en Noviembre de 2012

6 meses de periodo lectivo

más información:

Unión Profesional

www.unionprofesional.com

Elisa G. McCausland

elisa.mccausland@unionprofesional.com



dirección académica:







Colegio de Arquitectos de Madrid (COAM)— iniciativas pioneras en el ámbito colegial.

El Laboratorio de Ideas del COAG «es una plataforma de debate para estimular la proposición de las alternativas entre todos los colegiados gallegos». Combina actividades presenciales con la difusión abierta en Internet de sus debates y conclusiones que se mueven en torno a tres temáticas: La relación del arquitecto con la sociedad, las nuevas oportunidades de trabajo y el replanteamiento de las estructuras organizativas existentes. El COAM, por su parte, acaba de inaugurar Madrid Think Tank, «un espacio para la construcción del proyecto urbano colectivo de Madrid a través de la participación ciudadana». Su propuesta se construye sobre «un proceso de participación colectiva que canaliza el pensamiento latente de la sociedad»; una herramienta que propicia el pensamiento y el diálogo con la intención de sentar las bases sobre las que construir el proyecto urbano colectivo de Madrid.

En este contexto encontramos otra iniciativa de índole parecida, ligada en esta ocasión a una asociación profesional. Preocupados por el devenir de la profesión periodística, a finales del 2010 surge, en el marco de la Asociación de la Prensa de Madrid (APM), el Laboratorio de Periodismo, un espacio de reflexión cuya finalidad no es otra que «arrojar un poco de luz sobre el lugar en el que se encuentra la profesión periodística hoy y buscar conjuntamente las mejores formas de ejercerla conforme a criterios de calidad, ofreciendo a la ciudadanía una información veraz, independiente y contras-

tada». En línea con esta idea surge en Cataluña el BC-NMediaLab, un espacio de encuentro para periodistas y personas relacionadas con la comunicación que busquen compartir experiencias y generar conocimiento. Auto-crítica, función social, búsqueda de modelos de negocio rentables y preocupación por las condiciones jurídicas y laborales de los profesionales del periodismo definen la declaración de intenciones de este laboratorio.

Punto de encuentro entre profesiones

En la defensa del procomún —el aire, el agua, el conocimiento científico, el software— y en el laboratorio que en Madrid se encarga de investigar sobre estos temas, Medialab-Prado, encontramos un punto de encuentro para las profesiones. Biólogos, geólogos, juristas, periodistas, gestores culturales, ingenieros informáticos, de telecomunicaciones o documentalistas; todos ellos se dan cita en torno a la investigación y el desarrollo de conceptos que ayudan a pensar y transmitir un concepto. Este modelo lleva más de una década funcionando y ha inspirado a escuelas de negocio, como la Escuela de Organización Industrial (EOI) y, más recientemente, al Instituto de Empresa (IE) que, junto al Hub Madrid —otro centro pionero en lo que a innovación se refiere— forman parte de la propuesta a tres bandas Think, Team, Go!, una iniciativa híbrida en la que profesionales de distintos sectores se unen para sacar adelante un proyecto, poniendo en común las distintas perspectivas de cada uno de ellos en pos de una solución innovadora. ■