
FORMACION Y EVOLUCION DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA SOCIEDAD DE INFORMACION. REFERENCIA A ESPAÑA

José A. Garmendia
Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN

La acelerada modernización de la estructura ocupacional española a partir de 1985 ha implicado una creciente profesionalización de la población activa y una mayor atención al aprendizaje continuo. El presente artículo confirma que la formación inicial y la continua (la adherida al diseño productivo y la derivada de acciones concretas) favorecen la colocación. Pero una mejora de la formación exige un cambio de cultura. Cuanto más avancen las organizaciones en este terreno, tanto menor fundamento tendrán las críticas a las teorías del capital humano.

INTRODUCCION

La necesaria respuesta a entornos turbulentos —lo son, en buena medida, a causa de la globalización de la economía y la competitividad derivada—, la consiguiente innovación permanente de procesos (de fabricación, comercialización, etc.) y el lógico reto de la calidad condicionan más que nunca el sistema productivo. En esta situación,

«la posesión de materias primas, de técnicas e incluso de capital no son interesantes más que en la medida en que se disponga de los recursos humanos que permitan activar todo lo anterior» (M. Crozier, 1989: 32).

Consecuentemente, la formación de la población y, en concreto, del personal en las organizaciones aparece como inversión en forma de capital humano. El mantenimiento y fomento del empleo estaría, pues, relacionado con la formación.

Los críticos de la teoría del capital humano han cuestionado la consigna «contra el paro, formación» en el sentido de que «la progresión de los niveles de formación [implicaría] simplemente la sustitución de unas personas, las menos formadas, por otras» (O. Benoit-Guilbot, 1995: 499). Otros han dirigido sus dardos contra la supuesta humanización que la teoría del capital humano aportaría a las relaciones laborales:

«Al igual que los mitos del *cowboy* y del salvaje oeste sirvieron para disimular la realidad de la matanza de los indios, el *management* de los recursos humanos puede servir para disimular el asalto al movimiento sindicalista» (David E. Guest, 1990: 393).

Abundan las críticas más suaves, limitándose a puntualizar que la formación inicial (diploma) supone simplemente un *filtro* o *señal* para el mercado de trabajo. Lo utilizaría el empleador para minimizar riesgos en la selección de personal, pero el factor decisivo sería el *know how* en el puesto de trabajo (Thurow, 1975).

En el presente estudio pretendo:

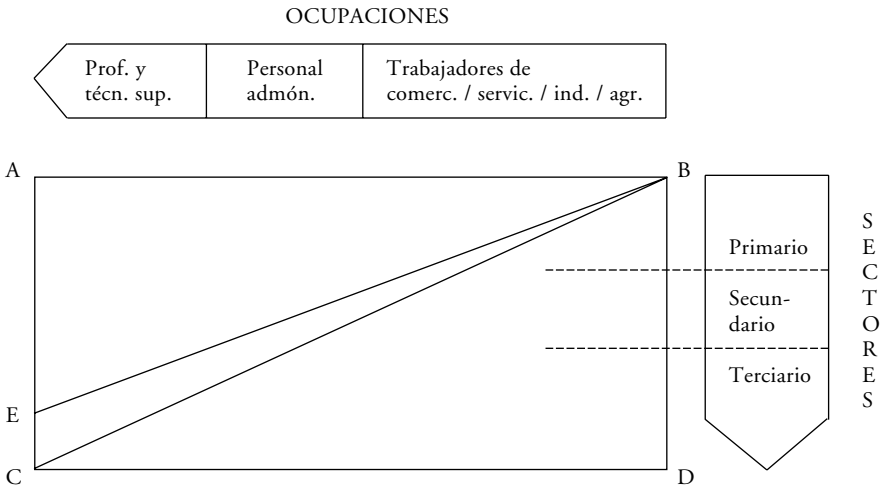
- Clarificar la evolución que registra la estructura ocupacional en España.
- Constatar que si la población no se adapta al ritmo acelerado de tecnificación y profesionalización soportará mayores probabilidades de paro. Esto no excluiría el hecho de que el empleo esté *también* relacionado con el «mayor poder de negociación» de los que tienen mayor acceso a la formación (C. Prieto y O. Homs, 1995).
- Señalar que la tesis de que el personal formado *vale más* (G. Becker, 1983), en el sentido de que produce mejores resultados, es más fácilmente admitida en el contexto de una nueva cultura económica.

PROFESIONALIZACION Y TECNIFICACION DEL EMPLEO

Desde luego, el empleo se refugia en los servicios con detrimento del mismo sector secundario y, sobre todo, primario: C. A. Clark (1940), J. Fournastié (1952), V. R. Fuchs (1968), etc. Pero esta *terciarización de los sectores* (fuerza BD en figura 1) debe contemplarse simultáneamente con la *terciarización de las ocupaciones dentro de cada sector* (fuerza BA, que recoge la tecnificación/profesionalización de éstas): así, el sector o rama del automóvil requiere

FIGURA 1

Doble sentido de la evolución del empleo



cada vez mayor proporción de su plantilla reservada a técnicos y profesionales del diseño, la planificación, comercialización, gestión de calidad y de los recursos humanos, etc. Lo mismo cabe decir de cualquier otra rama, como la hotelera, las finanzas y seguros, la administración pública, etc. Por el contrario, cabe imaginar un sector de servicios superpoblado de tenderos, camareros, vigilantes, personal de limpieza y escaso en profesionales y técnicos superiores o medios. En tal caso se dice que predomina la fuerza BD, que recoge los *efectos de demanda*, debidos a meras variaciones de la demanda intersectorial. Se impondrían a los *efectos organización* o debidos a una activa modernización intrasectorial (fuerza BA). Si ambos efectos influyeran por igual, la tendencia resultante estaría reflejada por BC. La fuerza BE recoge el predominio de una decidida profesionalización *dentro* de los sectores.

La terciarización en España ha cambiado recientemente de signo en el sentido de una considerable profesionalización. Basta observar el comportamiento de aquella en dos períodos significativos: 1975-1985 y 1985-1996, período este último que recogería de lleno los impactos de la reconversión industrial y la integración en la Unión Europea (tabla 1).

Se registran, pues, importantes descensos relativos de empleo en sector primario: 21,78 por 100 (1975), 18,7 por 100 (1985) y, finalmente, 9,11 por 100 (1996). Al mismo tiempo, el sector servicios se sitúa en el 59,93 por 100 desde el 39,78 por 100 en 1975, pasando por el 48,78 por 100 en 1985. Se

TABLA 1

Distribución de la población ocupada 1975 por ocupación y rama o sector (%)

		<i>Profesionales, técnicos sup., dirección</i>			<i>Resto</i>	<i>Total</i>
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>		
Agricultura	I	0,07	0,06	21,64	21,78	39,78
Industria, construcción	II	2,71	3,03	32,74	38,48	
Comercio, hostelería, transportes, comunicaciones	III	1,44	4,12	15,23	20,79	
Otros servicios	IV	4,69	2,37	11,88	18,94	
TOTAL		8,91	9,58	81,41	100,00	

TABLA 2

Distribución de la población ocupada 1985 por ocupación y rama (%)

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>Total</i>	
I	0,04	0,07	18,58	18,70	48,87
II	2,19	2,85	27,38	32,42	
III	0,55	3,12	22,1	25,77	
IV	7,24	5,19	10,67	23,1	
TOTAL	10,02	11,23	78,73	100,00	

TABLA 3

Distribución de la población ocupada 1996 por ocupación y rama

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>Total</i>	
I	0,19	0,04	8,88	9,11	59,93
II	4,17	1,8	24,98	30,95	
III	8,10	2,93	17,16	28,19	
IV	14,02	4,85	12,87	31,74	
TOTAL	26,48	9,62	63,89	100,00	

Nota: La categoría 3 (Resto) incluye: trabajadores de servicios, de restauración, personales, protección, vendedores de comercio, trabajadores cualificados en agricultura y pesca, artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción, minas, operadores y montadores, trabajadores no cualificados.

FUENTES: *Encuesta de Población Activa*, 1975-4.º trimestre, 1985-1.º trimestre, 1996-1.º trimestre.

entiende que el *mero* hecho de esta terciarización *intersectorial* ha debido impactar de algún modo en el enorme aumento de los profesionales y técnicos superiores: del 8,91 por 100 (1975) al 26,48 por 100 (1996). Pero *además* esta profesionalización debe imputarse a reorganizaciones dentro de cada sector o, si se quiere, a políticas activas de modernización. Se diría que la marcha hacia el sector servicios es aprovechada en este caso para impulsar más todavía el avance del empleo técnico y profesional (*efectos organización*). Precisamente, un *análisis de desplazamiento* (J. Gershuny, 1983) encierra la virtualidad de aislar dichos efectos (tabla 4).

TABLA 4

*Desagregación de efectos en los cambios ocupacionales 1975-1985, 1975-1996 (%)**

	<i>Profesionales, técnicos sup.</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Resto</i>
<i>1975-1985</i>			
Efectos totales	1,12	1,65	-2,68
Efectos demanda	0,93	1,01	-1,88
Efectos organización	0,17	0,64	-0,8
<i>1975-1996</i>			
Efectos totales	17,57	0,04	-17,52
Efectos demanda	3,11	2,65	-5,47
Efectos organización	14,46	-2,61	-12,05

* Se hace referencia solamente a los marginales verticales de las tablas 1, 2 y 3. Para una ilustración detallada del análisis de desplazamiento, véase un estudio mío anterior (J. A. Garmendia, 1986).

Debe concluirse, pues, que a partir de 1985 la modernización de la estructura ocupacional española ha sido impresionante. Así, el aumento en 17,57 puntos del agregado de «profesionales, técnicos superiores, directores...» durante el período 1975-1996 es extraordinario. *Pero más extraordinario es que tal aumento obedece a una decidida estrategia de profesionalización* (efectos de organización: 14,46) más que a una rutinaria o pasiva terciarización (efectos demanda: 3,11). Igual consideración cabe hacer de la caída en un 17,52 por 100 del empleo de «Resto» (trabajadores de la agricultura, industria, servicios, vendedores...) en el mismo período: el peso de esta categoría desciende más por reorganizaciones intrasectoriales (-12,05) que por meras variaciones intersectoriales (-5,47); se ha impuesto, pues, una terciarización modernizadora. Lo contrario ocurriría en el intervalo 1975-1985: aquí la tendencia se situaba por debajo de la diagonal BC y la terciarización cabe calificarla como precaria.

En este contexto se ha hablado de la convergencia con Europa, si bien existen importantes divergencias (J. C. Collado, 1996) en algunos sectores deficitarios de personal formado:

- energético;
- construcción;
- minerales no metálicos, alimentación, textiles, cuero, vestido y calzado, etcétera;
- comercio y hostelería;
- comunicaciones, crédito y seguros.

PROFESIONALIZACION, FORMACION Y EMPLEO

Algunos críticos de la teoría del capital humano han denunciado el hecho de que la eficiencia de un empleo depende del puesto más que de la formación institucional de la persona que lo ocupa (L. Thurow, 1975). Sería la formación continua *in company* la encargada de limar desajustes. Sin embargo, el cuadro de ocupaciones evoluciona hacia una creciente correspondencia entre perfiles de puestos y personas (tabla 5).

TABLA 5

Distribución porcentual del personal por niveles de estudio en algunas categorías ocupacionales 1987-1996

Puestos	1987			1996				
	Nivel de estudios			Nivel de estudios				
	Super.	Medios	Resto	Super.	Medios	Resto		
Profesionales y técnicos superiores ...	33,94	57,28	8,08	100	49,9	35,39	14,7	100
Resto	1,08	—	—		3,95	—	—	

FUENTE: *Encuesta de Población Activa*, 2.º y 3.º trimestres 1996. Elaboración propia sobre tablas de «Población activa ocupada por estudios terminados y ocupaciones».

En el conjunto de las ocupaciones «superiores» (dirección, profesionales, etcétera), los titulados superiores constituían en 1987 sólo el 33,94 por 100 del personal, frente al casi 50 por 100 en 1996. Como contrapunto, estos titulados ven aumentar su peso en el «Resto» de puestos ocupacionales, llegando a constituir casi el 4 por 100 de su personal. Cabe, pues, concluir que:

1. Ha mejorado el ajuste de perfiles puesto/personal en la «cúspide» de la estructura ocupacional.

2. Ha aumentado la *sobrecualificación* de los titulados superiores, en el sentido de que avanza la huida hacia posiciones «no profesionales». Aquí habría de encontrarse una razón más del retraso de éstos en la incorporación a un mercado de trabajo que no los valora correspondientemente. Tal circunstancia ha sido utilizada como objeción a las teorías del capital humano.

Habría que moderar, pues, los excesos de algunos enfoques. Sin embargo, prevalece la tendencia del ajuste, que va en paralelo con la evolución del cuadro de ocupaciones hacia su profesionalización. La posesión de un sistema inicial o institucional de conocimientos *facilita la flexibilidad* o adaptación rápida a los continuos cambios (de diseño, de fabricación, comercialización, etc.) cada vez más frecuentes en entornos crecientemente competitivos. La misma *formación continua* es más digerible para un personal previamente formado.

Si la estructura de puestos progresa en el sentido modernizador indicado y si también avanza la adecuación de la misma al perfil del personal se impone una conclusión: *la formación favorece la colocación*. Otra cuestión es que las condiciones de ese empleo sufran una degradación. Siguiendo la estela de H. Braverman (Braverman, 1983), algunos han detectado, por ejemplo, importantes momentos de:

— Descualificación de muchos ingenieros, que asumirían progresivamente funciones de técnicos. Al igual que en otras categorías de profesionales, se asistiría a una polarización entre supercualificados y simplemente cualificados en el puesto de trabajo.

— Descualificación de los técnicos (contables y secretarías en procesamientos de textos, torneros y otros mecánicos), cuya formación para el diseño y la programación habría sido anulada en gran medida por las nuevas tecnologías (S. Hacker y otros, 1986).

La observación de las tablas 6 y 7 permite concluir que:

1. El desempleo es más bajo en las ocupaciones técnico-profesionales superiores, seguidas de las de tipo administrativo. El resto aparece como el más afectado.

2. En el período 1985-1996 el desempleo ha evolucionado en un sentido aún más negativo en ese «Resto» de categorías (excepción hecha del sector II: es decir, industria).

TABLA 6*

Tasas de paro por sector y ocupación 1985

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	
1	6,46	8,23	4,9	5,84	6,35
2	4,82	16,18	13,65	7,04	10,42
3	9,6	24,13	13,26	12,8	14,94

TABLA 7*

Tasas de paro por sector y ocupación 1996

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	
1	7,3	7,4	6,14	6,75	6,89
2	10,35	12,86	16,36	10,23	12,45
3	16,73	11,76	17,2	17,3	15,74

* Véanse tablas 1, 2, 3.

FUENTE: *Encuesta de Población Activa*, 1985-1.º trimestre, 1996-1.º trimestre. Elaboración propia contrastando las distribuciones de población activa y ocupada en ambos años.

Centrando ahora el análisis en la formación inicial o institucional de las personas, ya no en los puestos o categorías, cabe extraer parecidas conclusiones (tabla 8):

TABLA 8

Tasas de paro por nivel de estudios 1995 e índice de discriminación (tasa específica / tasa general)

	<i>Tasa</i>	<i>I. discriminación</i>
Total	22,9	
Analfabetos	34,0	1,48
Sin estudios	23,9	1,04
Estudios primarios	20,3	0,89
Estudios secundarios	26,6	1,16
Estudios postsecundarios	18,5	0,80

FUENTE: *Anuario de estadísticas laborales 1995* (y elaboración propia).

Parece, pues, que el nivel de estudios protege del paro. Los estudios postsecundarios facilitan de modo destacado la inserción laboral, lo cual es una constante en los países de la OCDE (J. Bourdon, 1995). La anomalía que exhiben al respecto los estudios secundarios puede deberse en parte a las dificultades especiales de la formación profesional. Vale en este caso la consideración de los avatares del ajuste entre la «formación institucional» y la «formación en las empresas» (C. Prieto y O. Ohms, 1995). Naturalmente, la relación formación-empleo debe entenderse mediada por otros factores, tales como la historia económica del país, la situación económica, los ciclos económico-tecnológicos, el comportamiento demográfico, el peso de la economía sumergida, la legislación sobre contratación, etc. Así, se ha visto en la frecuente contratación a tiempo parcial en el Reino Unido una razón importante en la disminución del paro, sobre todo en las mujeres. Este tipo de trabajo suponía ya en 1991 el 43 por 100 del empleo femenino en aquel país y explicaría que el paro de las mujeres sea inferior al del hombre (Eurostat, 1993).

FORMACION Y NUEVA CULTURA ECONOMICA EN UNA SOCIEDAD DE INFORMACION

La incipiente sociedad postindustrial, sociedad nueva más que simplemente sociedad industrial avanzada (J. A. Garmendia, 1993: 204), «se caracteriza por depender, mucho más directamente que antes, del conocimiento» (A. Tournaine, 1969: 7). N. Luhmann la vincula a la *información* como requisito estructural para la reducción de la incertidumbre, derivada tanto de la complejidad del entorno como de cualquier organización (N. Luhmann, 1975). Las organizaciones necesitan armarse de información, y las nuevas tecnologías serán la gran máquina herramienta de la sociedad. Frente a la amenaza trágica de la incertidumbre de la complejidad la receta es producir información. De ahí:

- el progresivo aumento de las ocupaciones de información, manifestado en la profesionalización y tecnificación de las actividades;
- la creciente necesidad de formación, tanto institucional como organizacional.

Esto último tiene que ver directamente con la *formación continua* como instrumento de información o manejo de la organización crecientemente compleja porque el entorno también lo es (W. R. Ashby, 1974). Se entiende que el cambio acelerado que ello comporta requiere un aprendizaje continuado. Pero esta exigencia puede satisfacerse en dos frentes no mutuamente excluyentes: la formación inherente al diseño mismo de la organización y la formación coyuntural o sobrevenida en función de la adaptación a nuevos retos.

Formación y diseño de la organización

Frente al diseño taylorista y fordista, se afirma la estrategia de implicar al personal en el *aprendizaje continuo* o entrenamiento *in situ* en el manejo de datos (de fabricación, mejora de la calidad, atención al cliente, etc.) antes monopolizados por la dirección. Se supone que ello facilita el conjunto de procesos. El autogobierno del personal supone una constante detección y corrección de errores y crea *valor añadido* por su repercusión en la mejora de los resultados.

Todas las llamadas «nuevas formas de organización» (gestión de calidad total, sistema Toyota de producción, dirección participativa, enriquecimiento del trabajo en grupos, «calidad de la vida laboral», círculos de calidad, etc.) implican una fuerte valoración del aprendizaje continuo. Lo característico, sin embargo, es que *la misma organización así diseñada genera formación*. La formación se encuentra incrustada en la misma estructura productiva. Se trata, pues, de «organizaciones que aprenden» (Ch. Argyris y D. A. Schoen, 1978) a:

- cortar los círculos viciosos que impiden la identificación y corrección de errores de fabricación, comercialización, comunicación, etc.; de lo contrario, se acumularía el bloqueo de una mejora de la eficacia;
- descubrir bucles de retroalimentación negativa o tendencia a mantener intacta la teoría-en-uso (la realmente vigente, aunque lamentablemente) bajo la pretensión de adecuarse a la teoría oficial (la que predica los «buenos» modos/modelos de actuación);
- transformar aquella retroalimentación en positiva para la resolución de conflictos aparentemente insolubles;
- implantar en la misma organización procesos de «deutero aprendizaje» o capacidad de aprender a aprender.

Las intervenciones de F. Emery y E. Thorsrud (1976: 56 ss.) constituyen un ejemplo clásico. Básicamente, aquéllas consistían en introducir polivalencia en los trabajadores, incluyendo las de supervisión. El intercambio de información en los grupos hacía innecesaria la intervención de los supervisores y, además, mejoraba la calidad de las decisiones. La nueva estrategia de aprendizaje automantenido (*self-maintained learning*) supuso una mejora continuada de la profesionalidad del personal y de los resultados.

Las organizaciones juegan con varias opciones en el diseño de sus estructuras y en ello está implicado el papel de la formación. Así sucede, por ejemplo, en el importante capítulo de la incontenible implantación de las nuevas tecnologías que impacta sobre:

- La organización del trabajo. Se puede montar un trabajo de fábrica u oficina centrándolo en el servicio a la máquina o, siguiendo otra

opción, en la interacción enriquecedora de aquélla con la persona o grupo: en el primer caso, los trabajos serán repetitivos; en el segundo, las nuevas herramientas facilitan un trabajo enriquecido (contabilidad de una clientela particular completa, toma de decisiones conjuntas en el grupo respecto del registro, elaboración y combinación de datos) poniendo en juego iniciativas, conocimientos y habilidades.

- El diseño mismo de equipos y programas, acomodándolo a las demandas de no-descualificación. Así, puede darse paso a la opción de que el personal diseñe y programe algunas tareas. Tal fue el propósito, en parte conseguido, del programa sindicalista escandinavo UTOPIA (1985).

Las oportunidades de cualificación y aprendizaje continuo en el puesto dependen de la opción organizativa elegida. En juego está la valoración estratégica que se conceda a la formación desde un diseño de estructuras particular y, por supuesto, de la cultura corporativa que lo inspira.

Una cultura que no valore suficientemente el conocimiento y el entrenamiento de habilidades es, al mismo tiempo, más proclive al llamado *trabajo precario*. Los mismos contratos de formación y aprendizaje pueden ser entonces mero pretexto para disponer de personal barato. Por el contrario, una política de mayor seguridad de empleo:

- Justifica fácilmente las inversiones en formación.
- Selecciona al personal para una carrera más que para el desempeño de un puesto. El frecuente reentrenamiento y la aplicación de programas de formación aparecen como derivado lógico de una selección de personal con propósito de permanencia en la organización.
- Aprovecha la *formación general* (universitaria, profesional) como base sólida para la *formación en el puesto*.

Tales son las conclusiones de un estudio sobre empleo y formación en las empresas japonesas, al menos en relación con el núcleo de las plantillas (R. Dore y M. Sako, 1989: 77).

Formación de coyuntura

Cabe incluir aquí el conjunto de acciones formativas diseñadas en función de unos objetivos determinados y llevadas a cabo dentro o fuera de la organización. Dichas acciones suelen emanar de la decisión ocasional de la dirección con la finalidad de adiestrar al personal en el mejor desempeño de los contenidos del puesto de trabajo. Se entiende que la formación permanente es una exigencia frente a los retos crecientes de actualización de conocimientos y

habilidades para responder al cambio de productos, procesos, demandas de los clientes externos e internos (el mismo personal de la organización).

Tras el Programa Nacional de Formación Profesional (1993-1996) y la entrada en vigor de los Acuerdos de Formación Continua (1992), este capítulo importante de desarrollo de los recursos humanos ha experimentado algún avance significativo. La facilitación de la inversión en este campo y la implicación de empresarios, sindicatos y gobierno debe estar alimentando una cultura corporativa más atenta a las ventajas de la formación, incluyendo la de la misma rentabilidad económica. Los planes de formación aprobados por FORCEM (de empresas y agrupados) han crecido notablemente, de 747 (1993) a 2.492 (1995). En general, las empresas de 200 o más trabajadores dedican más atención a la formación continua (tabla 9).

TABLA 9

Empresas de 200 o más trabajadores que han desarrollado algún tipo de formación continua (porcentaje sobre el grupo)

	1991	1992	1993	1994
Españolas	58,0	58,6	61,0	64,8
Extranjeras	67,1	68,9	79,0	80,2

FUENTE: *La negociación colectiva en las grandes empresas*, Dir. Gral. de Política Económica, M.º de Economía y Hacienda. Véase, del Consejo Económico y Social: *Panorama Económico-Social de España*, n.º 25, febrero 1996.

Pero son las empresas extranjeras las más abiertas a los planes de formación. Esta constatación sigue siendo cierta después del tamaño, al menos para las empresas de más de 200 empleados. En un reciente estudio sobre estrategias de competitividad de la economía española (A. Espina, 1995: 180 ss.) se destaca, por ejemplo, el esfuerzo en la creación de institutos tecnológicos y centros de investigación y formación. Estos últimos ofrecen a las empresas sus servicios en régimen contractual en cuatro áreas: I+D, asistencia técnica, formación y normalización. Dicho régimen aporta una parte de su financiación, pero en el caso de España «el peso de la financiación contractual es el menor dentro de la Unión Europea, lo que implica un escaso grado de interpenetración con las actividades de la empresa».

En parecido sentido cabe interpretar los resultados de una reciente investigación (A. de Pablo, 1997), que revela el escaso interés empresarial en la concertación entre la nueva formación profesional y la inserción laboral en la práctica.

El valor asignado a la formación depende de la cultura de la organización

y, en consecuencia y primordialmente, de la dirección. De ahí la necesidad de una *formación de los directivos* para el cambio de cultura. En una investigación (Proyecto Price Waterhouse-Cronfield, 1990) referida a Francia, España, Suecia, Reino Unido y Alemania se puso de manifiesto que las empresas invierten cantidades cada vez más significativas en formación específicamente relacionada con la dirección de personal. Las firmas españolas ofrecen los niveles más bajos en este tipo de formación. Además, «en todos los países, a excepción de España, la dirección de personal fue considerada como prioritaria».

La empresa y, en general, las organizaciones son sistemas de creciente complejidad cuyo gobierno reclama una racionalidad *en sistema*. Tiene que ver con la gestión de la *calidad total* o manejo de todos los indicadores, no sólo los económicos *sensu stricto*. Con el tiempo, el éxito económico acaba en fracaso si no se vigilan condiciones de trabajo, cierta seguridad de empleo, investigación y diseño, comunicación, planes de formación, etc.

Gestionar *desde la totalidad* es económicamente racional. Es irracionalidad económica —¡la racionalidad economicista de muchos economistas!— reducir el gobierno de la complejidad al juego costes/beneficios. Aquí el desarrollo del personal, incluida la formación, figura *prima facie* como coste. Que la realidad sea ésta, quizás en importante medida, justifica muchas críticas lanzadas a la teoría del capital humano. Pero una nueva cultura asume que, más que un conjunto de negocios inmediatos, la empresa es una combinación de tecnologías, conocimientos y capacidades que se generan y amplifican por el aprendizaje colectivo. La rápida industrialización del país ha tenido que *improvisar* una cultura empresarial moderna, pendiente de afianzamiento y maduración. Pero hay razones para el optimismo.

CONCLUSIONES

Es estratégicamente recomendable vincular la formación a la evolución de la estructura ocupacional y del empleo. El sentido de esta evolución viene marcado por la globalización, cuyas incertidumbres exigen ser reducidas por una sociedad de información, que implica aprendizaje continuado. Las teorías del capital humano explican la realidad cuanto más se imponga una cultura que valore la formación como capital. En relación con la evolución reciente registrada en España cabe concluir:

1. El cuadro de ocupaciones marca una clara tendencia a la profesionalización. Se trata de una *terciarización activa*, en el sentido de que no sólo gana peso el sector servicios, sino que todos los sectores ven aumentado el peso de profesionales, técnicos, etc. En torno a 1985 se inicia un decidido cambio de rumbo. De una *terciarización precaria* se pasa a una *terciarización modernizadora*, que significa una importante convergencia con el resto de Europa.

2. Cabe señalar, asimismo, una progresiva adecuación de los puestos al perfil inicial (títulos) de las personas. Teniendo en cuenta ambos procesos se impone la conclusión que *la formación favorece la colocación*.

Como contrapunto, se detectan importantes momentos de *sobrecualificación*.

3. La incipiente sociedad postindustrial depende directamente del conocimiento. Las nuevas tecnologías son un instrumento más en el manejo del conocimiento, cada vez más urgente para reducir la incertidumbre de la globalización. Pero, en última instancia, es el conocimiento el gran recurso para dominar el entorno (exigencias de adaptación y formación continua).

Hay que señalar que la formación no debe limitarse a lo coyuntural (por ejemplo, cursos de aprendizaje externos e internos), sino *constituir parte del diseño organizativo mismo*, que facilite la implantación de «estructuras que aprenden». Todo ello dependerá de la cultura corporativa: es decir, del valor que —sobre todo la dirección— otorgue a la formación. En consecuencia, la formación de directivos reviste una importancia estratégica.

La nueva cultura, la que se supone a las llamadas «empresas excelentes», valora la formación primordialmente como inversión en capital humano. Ello constituye un desafío al taylorismo, que indudablemente persiste en el menú que ofrecen algunos «humanistas» de la «gestión de la calidad total» (J. R. Hackman y R. Wageman, 1995).

BIBLIOGRAFIA

- ARGYRIS, Ch., y SCHOEN, D. A. (1978): *Organizational learning: A Theory of Action Perspective*, Reading, Addison-Wesley.
- ASHBY, W. R. (1974): «Variety, constraint and the law of requisite variety», en W. BUCLEY, *Modern systems research for the behavioral scientist*, Chicago, Aldine, p. 129.
- BECKER, G. (1983): «Inversión en capital humano e ingresos», en L. Toharia (ed.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza, pp. 39-65.
- BENOIT-GUILBOT, O. (1995): «Introduction», *Sociologie du Travail*, XXXVII, 4/95: 495-502.
- BOURDON, J. (1995): «La formation contre le chômage», *Sociologie du Travail*, 4/95.
- BRAVERMAN, H. (1983): *Trabajo y capital monopolista*, Madrid, Siglo XXI.
- CLARK, C. A. (1940): *The conditions of economic progress*, Nueva York, McMillan.
- COLLADO, C. (1996): *Hacia una estrategia española de competitividad*, Madrid, Fundación Argentina.
- CROZIER, M. (1989): *L'entreprise à l'écoute. Apprendre le management post-industriel*, París, Inter-Editions.
- DORE, R. P., y SAKO, M. (1989): *How the Japanese learn to work*, Londres, Routledge.
- EMERY, F., y THORSRUD, E. (1976): *Democracy at work*, Leiden, Nijhoff.
- ESPINA, A. (1995): *Hacia una estrategia española de competitividad*, Madrid, Fundación Argentina.
- FOURASTIÉ, J. (1952): *La productivité*, París, PUF.
- FUCHS, V. R. (1964): *Productivity trends in the goods and services sector*, Nueva York, Columbia UP.
- GARMENDIA, J. A. (1993): *Sociología industrial y de los recursos humanos*, Madrid, Taurus.
- (1986): «¿Hacia dónde va el empleo?», *Sistema*, 74: 51-72.

- GERSHUNY, J. (1983): *Social innovation and the division of labour*, Londres, Oxford University Press.
- GUEST, D. E. (1990): «Human resources management and the American dream», *Journal of Management Studies*, 27: 4.
- HACKER, S. L., et al.: *Computers in the work place*, manuscrito.
- HACKMAN, J. R., y WAGEMAN, R. (1995): «Total Quality Management: Empirical, Conceptual, and Practical Issues», *Administrative Science Quarterly*, 40: 309-342.
- LUHMANN, N., y HABERMAS, J. (1975): *Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie?*, Frankfurt, Suhrkamp.
- PABLO, A. DE (1997): Véase este monográfico.
- PRIETO, C., y HOMS, O. (1995): «Formation, emploi et compétitivité en Espagne», *Sociologie du Travail*, op. cit.
- TOURAINÉ, A. (1969): *La sociedad postindustrial*, Barcelona, Ariel.
- THUROW, L. (1975): *Generating inequality*, Nueva York, Basic Books.

PALABRAS CLAVE

- Cultura corporativa.
- Formación.
- Estructural ocupacional.

KEY WORDS

- Corporate culture.
- Training.

ABSTRACT

The brisk modernisation of Spain's occupational structure, initiated in 1985, has led to the growing professionalisation of the work force, which has in turn caused increasing attention to focus on the subject of continuous learning. This paper confirms that initial and continuous training (training that follows productive design and training that stems from specific actions) does indeed promote employment. However, improved training requires a change of culture. The more successful organisations are in this respect, the less grounds there will be for criticisms of human capital theories.