



Capital humano

JOSÉ LUIS MARTÍNEZ CAMPUZANO PORTAVOZ DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE BANCA

«Capital humano junto con inversión, productividad y demografía explican el crecimiento potencial, y todos están en niveles bajos desde una perspectiva histórica en todo el mundo»

Hay muchas definiciones de capital humano. La más acertada en mi opinión es la que lo considera como la acumulación de conocimientos del trabajador. Educación y experiencia, pero también su capacidad de relacionarse y adaptación al puesto de trabajo, constituyen una definición amplia del capital humano. La educación de base, la mejor educación, es importante. Pero también lo es la formación continua, en un proceso de adaptación que en muchos casos es obligado por la innovación o simplemente por la necesidad de reciclarse. Aunque tampoco debemos olvidarnos de la necesidad de compaginar la formación alcanzada con los conocimientos y habilidades que requiere el puesto de trabajo.

El capital humano es una de las variables, una de las más relevantes, a la hora de impulsar el crecimiento. Conjuntamente con la inversión, productividad y demografía explican el nivel de crecimiento potencial. Y lamentablemente todos estos factores están en niveles bajos desde una perspectiva histórica a nivel mundial. ¿Qué está fallando? Pecaría de soberbia por mi parte si les anticipo que puedo responder a esta cuestión en esta tribuna. De hecho, tras años de sesudos análisis de conocidos economistas tampoco

se ha encontrado una respuesta clara. Probablemente deberíamos pensar en múltiples factores, de tipo coyuntural y estructural, que se retroalimentan. Por otro lado, teorías como el estancamiento secular que se apoya en la dificultad de compaginar un crecimiento económico sostenido en el tiempo con la estabilidad financiera sin duda son provocadoras. Pero se centran en exceso en las políticas expansivas de demanda, especialmente en el caso del papel que puede desempeñar la política monetaria, y menos en las de oferta. En mi opinión, son las políticas de oferta y no las de demanda las que deberían tener el protagonismo para impulsar el crecimiento. También admito que no son fáciles de tomar.

Aumentar la productividad: esta es la clave detrás de las medidas de oferta. Reformas que abarcan ámbitos tan diferentes como la fiscalidad, mercado de trabajo, producción y competencia. Y evidentemente también la educación y formación. Al final, medidas y reformas que permitan aumentar la capacidad de crecimiento. El crecimiento atrae al crecimiento; es importante encontrar las claves para eliminar rigi-

deces e incertidumbres, favoreciendo la inversión productiva. Tratar de impulsar artificialmente la demanda a través de medidas monetarias excepcionales no sólo puede llevar a excesos a medio y largo plazo como generar nuevas incertidumbres a corto en los agentes económicos. Es cierto que han sido imprescindibles en momentos críticos. Pero no se deben mantener como algo normal cuando estas situaciones límite se han superado.

Las políticas de oferta, también denominadas estructurales, son claves para impulsar un crecimiento fuerte y sostenido en el tiempo. Sería deseable que se produjera un cambio de protagonismo desde las políticas expansivas de demanda a otras de oferta. Es cierto que estas últimas, como son las centradas en el capital humano, generan beneficios con el paso del tiempo frente al impacto positivo casi inmediato de unas condiciones financieras artificialmente laxas. Pero ya saben que en demasiadas ocasiones el camino aparentemente más corto no es el correcto.

Volviendo al capital humano, no es sólo que la formación incida de forma positiva en la remuneración y en otras características del puesto de trabajo. De hecho, una formación continua también permite aflorar otras cualidades e inquietudes de los trabajadores. Los bancos españoles lo saben. Y aplican como política una formación continua de los empleados con el objetivo final de ofrecer el mejor servicio al cliente. Esta formación continua es ahora además una prioridad dada la imprescindible adaptación digital del negocio bancario. Pero el desarrollo tecnológico no hace obsoleto el trabajo humano. Los empleados son el principal activo de los bancos, apoyándose la relación banco-cliente en una mutua confianza de largo plazo con los empleados como interlocutores con el cliente.

Clave
«La formación continua es una prioridad dada la imprescindible adaptación digital del negocio bancario»