

La frontera de la innovación: la hora de la empresa industrial española

Emilio Huerta Arribas

Catedrático de Organización de Empresas

Carmen García Olaverri

Profesora Titular de Estadística

Después de unos años de crecimiento sostenido de la economía española, los primeros síntomas de agotamiento del patrón desarrollado nos hacen volver la mirada hacia el tejido industrial para reconocer si podemos encontrar en él un sustituto solvente para nuestro crecimiento. Su posición competitiva y su capacidad para mantener o aumentar su cuota de mercado en la economía nacional o internacional serán decisivos para generar empleo y rentas.

Si la innovación estimula el crecimiento de la productividad, debemos acotar las dimensiones en las que ésta se manifiesta. Como es conocido, innovación se refiere a incorporar un valor creciente en los bienes y servicios producidos o realizar las mismas cosas o nuevas con una más eficiente tecnología o una mejor dotación de capital humano y organizativo. El debate social en España ha estado muy centrado en el papel del capital tecnológico como elemento clave para impulsar la innovación; en este trabajo pretendemos completar ese enfoque describiendo la importancia de otras dimensiones: las relacionadas con la mejora del capital organizativo y humano en las empresas. Por todo ello, reconocer qué perfil presentan las empresas industriales españolas en el ámbito de la innovación organizativa y de las personas resulta crucial para entender sus fortalezas y debilidades. La cuestión central objeto de nuestro interés se refiere a ¿cuál es el esfuerzo de innovación organizativa y cómo son las políticas de gestión de los recursos humanos que llevan a cabo las empresas industriales españolas? Queremos reconocer dónde se encuentra la empresa española, si anclada en el modelo tradicional de producir, jerárquico y orientado hacia la eficiencia y los costes, modelo crecientemente superado por los imperativos del nuevo entorno, o, por el contrario, las empresas españolas están avanzando hacia sistemas de organización más innovadores.

Utilizando información proporcionada por una muestra compuesta por 401 establecimientos de todos los sectores industriales, se describen algunos de los rasgos característicos de la empresa industrial española. En la encuesta hay un bloque inicial de cuestiones referidas a las características generales de la planta, antigüedad, tamaño, tipos de productos que fabrica, así

como de las características generales de los mercados donde actúa. El segundo bloque de cuestiones se refiere a preguntas sobre la tecnología, sistemas de producción y sistemas de calidad instalados en el centro. Los bloques tercero y cuarto estudian aspectos vinculados a la gestión de los recursos humanos y la organización del trabajo, con cuestiones específicas relativas a la flexibilidad y a aspectos como la conciliación laboral y familiar. Un quinto apartado se refiere a las relaciones que se han establecido con proveedores y clientes y, por último, se demandan algunos datos sobre las características generales de la organización matriz en la que se integra la planta. La información se recogió durante el año 2007.

- Los principales resultados sugieren que la empresa española presenta debilidades importantes no sólo en el ámbito del capital tecnológico, sino también en los campos del capital humano y organizativo. La tendencia dominante en las empresas industriales españolas manifiesta una pauta moderada hacia el cambio y la innovación. Hay más tradición, inercia y retórica que incorporación activa de sistemas de gestión avanzados y flexibles.
- Las políticas de gestión de los recursos humanos son muy convencionales, la seguridad en el empleo viene determinada por el tipo de contrato laboral, el compromiso de formación es modesto y el sistema de incentivos para los empleados se fundamenta en el salario fijo, siendo el componente variable escaso.
- Las empresas españolas gestionan sus riesgos utilizando sistemas tradicionales de organización, basados en la jerarquía, el control y la existencia de amplios recursos de holgura. Estos sistemas son poco flexibles y dificultan la mejora de la competitividad empresarial en mercados tan dinámicos como los actuales.
- Los principales retos para los próximos años para el tejido económico de España y para sus empresas se van a centrar en el cambio hacia modelos de empresa donde la innovación esté ampliamente diseminada entre todas las actividades que la definen. El desafío consiste en pasar de sistemas de gestión orientados hacia la eficiencia y los costes a otros basados en la flexibilidad y el posicionamiento diferenciado.
- En este trabajo insistimos en que la innovación organizativa es una herramienta formidable para mejorar la productividad de las empresas. Además, su papel se refuerza cuando se complementa con políticas innovadoras de gestión de las personas. La forma de avanzar hacia estos nuevos sistemas de gestión innovadora o flexible deberá basarse en un nuevo reparto de riesgos y responsabilidades dentro de la empresa y en la confianza mutua entre los distintos colectivos que la configuran, cuya colaboración en el diseño y ejecución de las nuevas innovaciones resulta imprescindible.

Cuanto más tarde la empresa industrial española en adoptar estos nuevos sistemas, más difícil le resultará mantener su posición en unos mercados cada vez más globales y, por tanto, su aportación de creación de riqueza, empleo y rentas será más modesta.