

## OPINIÓN

# Mileuristas sempiternos en la economía del conocimiento



**Francisco Barrionuevo**  
Presidente de Novasoft  
Presidente Consejo Social Universidad de Málaga

La revolución industrial fue posible gracias a los avances tecnológicos conseguidos, y más concretamente a la máquina de vapor. La aplicación de dicho capital tecnológico en la industria trajo consigo constantes incrementos en materia de productividad. Sin embargo, se produjeron situaciones, en lo referente a las condiciones laborales y sociales aparejadas, que no debemos olvidar y que recogió de manera explícita el político francés Alexis de Tocqueville cuando visitó la ciudad de Manchester en 1835 (1).

La revolución de la informática e Internet ha sido otro punto de inflexión en la historia de la humanidad, trayendo consigo una etapa de bonanza económica sin parangón. Pero nos equivocáramos si aplicáramos de nuevo las doctrinas ortodoxas del capitalismo más liberal, sin tener en cuenta la dimensión humanista que nos ha traído la economía del conocimiento.

Basta afirmar que los trabajadores del conocimiento (2) son el principal *input* y, en la mayoría de las ocasiones, se convierte en el propio *output* de cualquier proceso de transformación en la economía del conocimiento. Así, no tendría explicación alguna la paradoja que se está recreando actualmente: economía del conocimiento basada sobre todo en profesionales/personas que aportan más valor que nunca a través de su desempeño y, a cambio, obtienen una injusta correlación en base a la retribución percibida. Especialmente estos trabajadores se han convertido en modernos proletariados, en su mayoría egresados universitarios y altamente cualificados. Los mismos que manejan y gestionan complejas máquinas a través de herramientas algorítmicas lógicas (software).

Grosso modo, el mercado en general no está valorando suficientemente lo que significa la aportación de intangibles basados en el conocimiento. En realidad, no se está pagando el valor -y por supuesto el precio- adecuado para que permitamos el desarrollo y conso-

**Mi propuesta sería que la nómina del empleado de base se subiese de una tacada el 15%**

lidación de esta beneficiosa industria y, por ende, un mercado laboral regional anejo y atractivo para los miles de egresados universitarios andaluces. Hay que evitar una más que posible diáspora de nuestros talentos a otros lugares, con la consiguiente pérdida de capital intelectual que conllevaría.

Merced a las circunstancias, se entiende a muchos jóvenes que empiezan su periplo universitario y se piensan dos veces iniciar una ingeniería, ya que corre como la pólvora la idea de

que pueden llegar a convertirse en unos mileuristas sempiternos. Basta observar la dinámica de bajos salarios en la que estamos envueltas las empresas TIC, principalmente. Somos los empresarios del sector los que debemos actuar en consecuencia y no buscar excusas a lo inexcusable. *Indocti discant, et ament meminisse periti* (3).

Vamos a iniciar el año con buenos propósitos. Mi propuesta sería que la nómina del empleado del conocimiento de base se subiese de una tacada el 15% y así conseguir aumentar su poder adquisitivo. A esta medida debe unirse una reducción de permanencia en el centro de trabajo de no más de 35 horas semanales, evitando así las fatídicas horas puntas de entrada y salida, con el considerable ahorro de fuerza vital y costes añadidos.



Un grupo de investigadores trabajan en un laboratorio de I+D.

La repercusión media de coste directo horas/hombre sobre el precio final del producto/servicio puede llegar a ser del 60%. Si llevamos a cabo un incremento de la masa salarial en la empresa en un 12,5%, esto conllevaría un incremento, en términos absolutos, del precio del producto/servicio puesto en el mercado:  $12,5\% \times (60/100) = 7,5\%$ .

Aplicando la sencilla fórmula de la elasticidad de precios/demanda= [porcentaje de cambio en la cantidad de demanda]/[porcentaje de cambio en precio]. Si el cociente es  $>1$  entonces podemos decir que la demanda para nuestros productos/servicios es precio elástica; ergo se entiende que el mercado asumiría esta subida de precio. No obstante, lo recomendable sería que esta subida de costes se supliera mediante un más que probable aumento de productividad y, de ese modo, se compensaría con creces el aumento de costes fijos/variables en la empresa.

Es por ello que estas medidas provocarían efectos balsámicos, en términos de calidad de vida y mejora de poder adquisitivo de nuestros colaboradores. No olvidemos que algunos/as de ellos/as aspiran a poder emanciparse y su sueldo no les da para ello, teniendo que vivir bajo la tutela de los padres.

Antes de poner en marcha medidas como las que apunto, hay que dotar a la empresa de más capital tecnológico, a través de una mayor inversión en infraestructura tecnológica. Esto tendría consecuencias inmediatas sobre las pautas de comportamientos del empleado, como asumir que el puesto físico de trabajo no sólo se circunscribe a la mesa y la silla del centro laboral. Asimismo, debería entender que puede y debe trabajar desde casa y desde donde quiera, en tiempo real y conectado a los sistemas de información de la empresa, los mismos que deben estar operativos 24x7x365. Pero lo más importante sería consustanciar e implicar a todos los empleados con el nuevo modelo de relación. Es más, se podrá llegar a este objetivo únicamente desde la más honda convicción del empleado/a y con los

mecanismos suasorios necesarios, ya que de otro modo no sería eficaz.

Craso error, por parte de las empresas, aplicar políticas de reducción de costes por la vía de pagar bajos salarios y/o creación y mantenimiento de puestos de trabajo precarios. Esta situación genera y conlleva una serie de efectos concomitantes muy perjudiciales. Mientras que lo oportuno -*mutatis mutandis*- sería una reducción de costes vía aumento eficiencia/productividad, y de camino el umbral competitivo de la empresa.

No quisiera que el mensaje que lleva implícito este artículo pueda servir de argumento *ad hominem*. De modo que voy a predicar con el ejemplo y pondré en marcha estas medidas en Novasoft desde primeros de este año. El mejor botón de muestra sería que mantuviésemos los rendimientos máximos sostenibles, como hasta ahora.

(1) A de Tocqueville, *Journeys to England and Ireland*, ed. J.P. Mayer (1958), pp. 107-8.

(2) Término acuñado por Peter Drucker en 1959, quien definió a los trabajadores del conocimiento (*knowledge workers*) a los que laboran con información o bien que desarrollan y usan el conocimiento en su desempeño diario.

(3) *Indocti discant, et ament meminisse periti*: apréndanlo los ignorantes, y recuérdanlo los entendidos.