



ESTRATEGIAS PARA PROMOVER EL CAPITAL HUMANO

Guillermo MONTT
División de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales
guillermo.montt@oecd.org

ACUP

Noviembre 2014



Dos principales desafíos

Catalunya y España tiene dos desafíos principales en materia de capital humano:

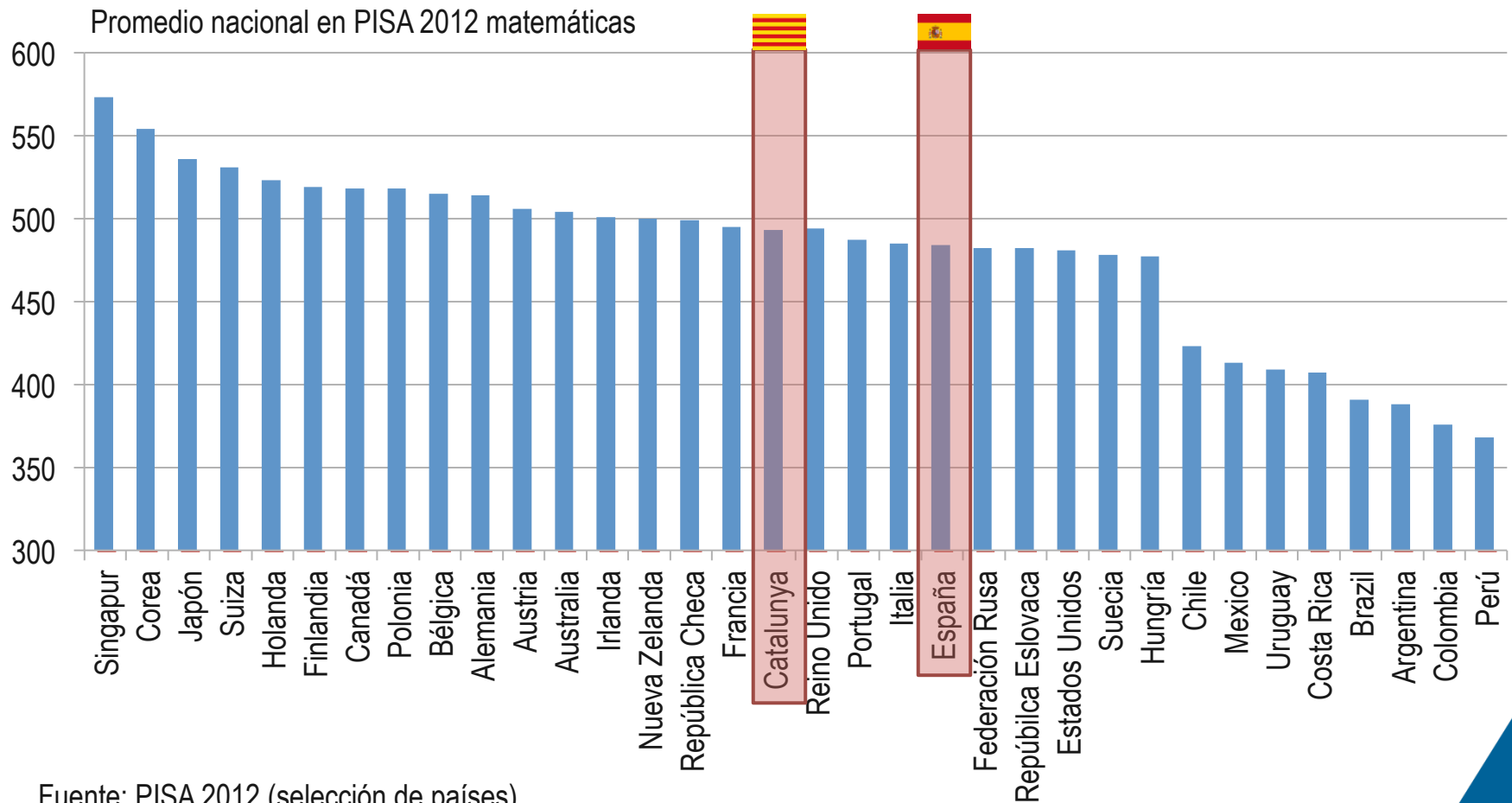
- 1) Mejorar la calidad del capital humano (*nivel*)
- 2) Mejorar el alineamiento de la oferta y demanda de competencias (*uso*)

Son desafíos comunes a todos los países, pero a juzgar por los efectos de la crisis, estos desafíos son particularmente importantes para España y Catalunya



Estudiantes españoles tienen un rendimiento por debajo del promedio OCDE

La economía española no se basa en un nivel bajo de capital humano, pero su nivel de capital humano es relativamente bajo

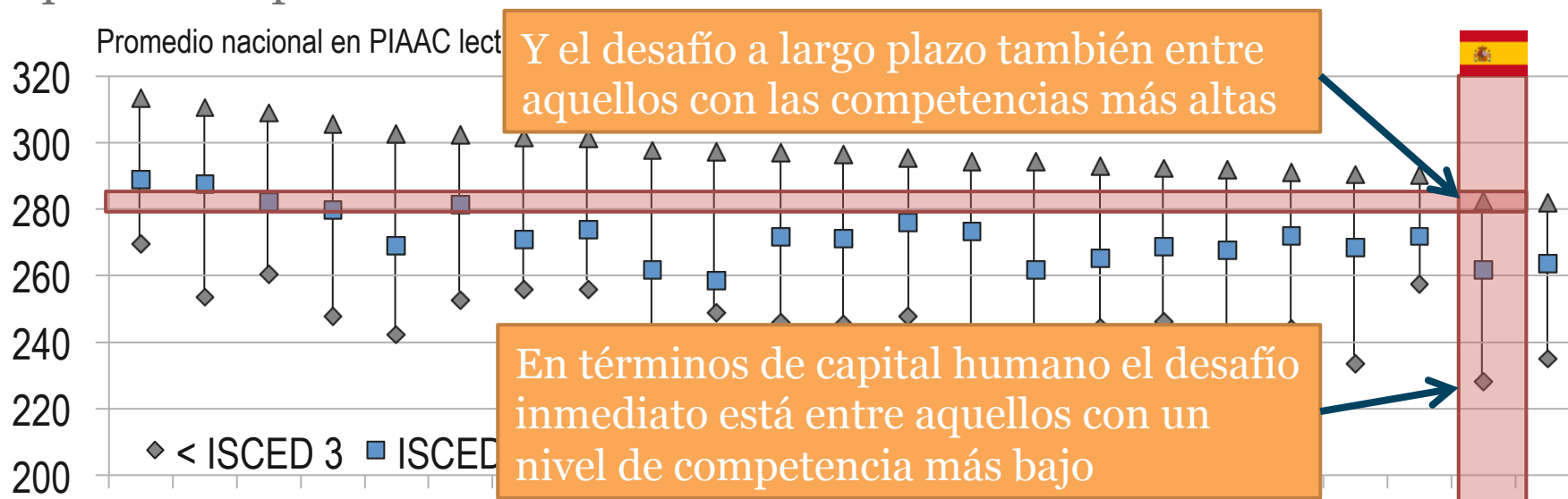


Fuente: PISA 2012 (selección de países)



Adultos españoles tienen un rendimiento comparativamente bajo

Incluso entre adultos universitarios y particularmente entre adultos que no completaron la secundaria



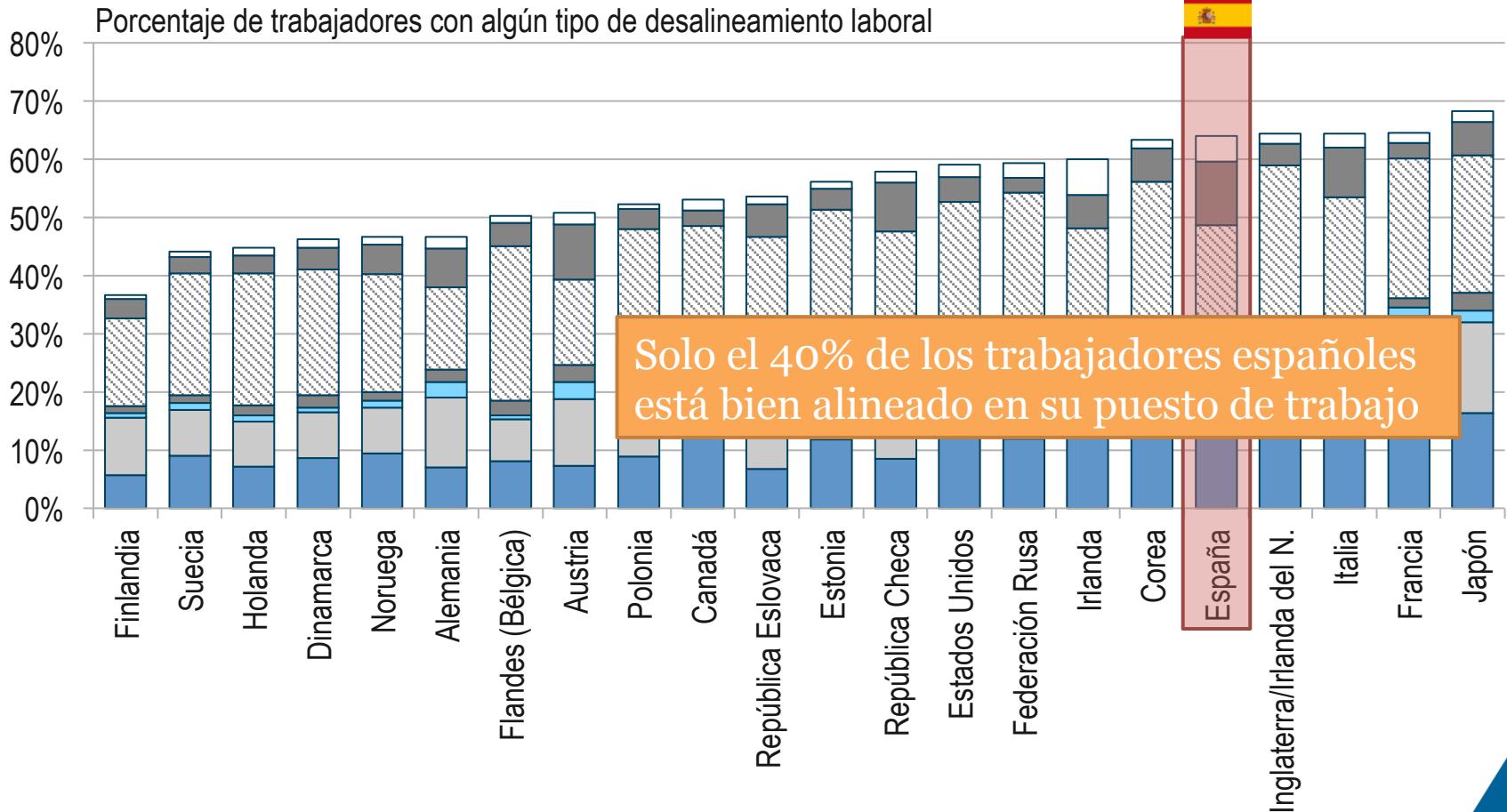
El paro se concentra entre trabajadores con bajos niveles de competencias. Si España desea mantenerse como una economía desarrollada y de alto ingreso necesita un nivel de competencias que pueda sustentar esta ambición.

Rep
Inglate



Las competencias disponibles no están asociadas a las competencias requeridas

- Campo de estudio y calificación
- Solo calificación
- Lectura y calificación
- Lectura y campo de estudio
- Solo campo de estudio
- Solo lectura
- Lectura, calificación y campo de estudio





Las preguntas que debemos responder

- ¿Cómo aprovechar mejor el capital humano que se tiene?
- ¿Cómo generar capital humano que esté adecuado a las necesidades presentes y futuras?

¿Qué prácticas y programas están siendo utilizados en otros países que pueden servir para mejorar el nivel y uso del capital humano en Catalunya y España?



Acercar el sistema educativo al mercado laboral

Mayor involucramiento de empleadores y sector productivo en el sistema educativo

- Sistema dual (DEU, AUT, CHE)
- Involucramiento en el diseño y orientación estratégica (PRT)
- Vínculos directos a nivel de escuelas (JPN, DEU)
- Vínculos directos a nivel de universidades (EEUU)
- Consejos de competencias / Skills councils (IRL, AUS, GBR)

Involucrar al sector privado en educación trae consigo limitantes (¿mercantilizar la educación?) y tensiones (corto vs. largo plazo; competencias específicas vs. generales)



Acercar el sistema educativo al mercado laboral

Identificar y anticipar necesidades para determinar vacantes y programas de capacitación

- Determinación de vacantes a nivel universitario según demanda esperada
 - FRA, DNK, NOR
 - DNK: necesidades identificadas en el sector salud y promoción de vacantes y carreras profesionales
 - AUT: Sistema de universidades con autonomía, acreditación de carreras universitarias según demanda esperada
 - SWE: Provisión de información y proyecciones a instituciones

El mercado no es un buen regulador del número de vacantes: información incompleta para alumno; incentivos incorrectos para establecimientos y universidades



Acercar el sistema educativo al mercado laboral

Identificar y anticipar necesidades para determinar vacantes y programas de capacitación

- Determinación de vacantes en VET y apprenticeships
 - AUS: apoyo financiero a programas en escasez (TUR, NIR)
 - PRT: anticipación para determinar programas con valor estratégico

Sistemas de anticipación y proyección no son una solución única e infalible pero una herramienta para tener una discusión informada

- Consejos de competencias (skills councils) también cumplen función de anticipar demanda futura



Entender la formación de capital humano más allá del sistema educativo

Instituciones pueden llevar la formación y uso de capital humano más allá del sistema educativo y vincularlo con el mercado laboral

- Políticas de activación (AUS, CAN, SWE)

- Rol clave de oficinas públicas de empleo para vincular las necesidades del mercado con las posibilidades de formación

- Focalizar esfuerzos en las transiciones

→ De la escuela al mercado laboral

Entre puestos de trabajo

Trabajadores desplazados

- Promover y facilitar la movilidad regional



¿Hasta qué punto la estructura de beneficios y políticas de activación limitan la movilidad regional?



Otros esfuerzos también pueden servir

- **Garantía juvenil**

Finlandia: implementación a través de coordinación vertical, asociaciones privado-comunitarias

Suecia: foco es en el empleo, alineamiento que necesitan más apoyo (solo 10% formación)

Alemania: foco es en el alineamiento y oferta de programas de preparación para apprenticeships

Noruega: foco es en traer a personas de vuelta al sistema educativo

Dinamarca: foco es en educación, clasificación en cuatro grupos

Francia: apoyo monetario para promover independencia financiera

Desafíos

Número de cupos adicionales para asegurar la Garantía puede ser enorme dado el paro

Places available must be delivered at the point in time appropriate for the target population

Algunos países están en mejor posición para implementar una Garantía Juvenil en tiempos de paro

...En muchos es necesario crear o reforzar una estructura de activación



No hay que olvidar...

- Promover mejoras en el sistema educativo (en todos sus niveles)
 - Ejemplos de reformas exitosas: Polonia
- Reconocer el valor del *uso* de las competencias en su mantención y crecimiento



Gracias

Contacto: guillermo.montt@oecd.org

Para saber más sobre nuestro trabajo

Síguenos en Twitter:

[@OECD_Social](https://twitter.com/OECD_Social)



Página web: www.oecd.org/els

Newsletter: www.oecd.org/els/newsletter