

Las nuevas habilidades que requieren hoy las empresas de los trabajadores

**Fernando Becker Zuazua
Catedrático de Economía Aplicada
Universidad Rey Juan Carlos
Madrid, 15 de Diciembre de 2005**

El capital humano en la economía: el valor de la formación en el crecimiento económico.

- Capital humano: factor de crecimiento.**
- Medición del capital humano.**

Adecuación de la formación a la demanda laboral

- Perfiles/ habilidades más demandados por las empresas**
- Medidas para mejorar la adecuación**

¿Que entendemos por capital humano?

El capital humano es un “*capital inmaterial*” y en sentido amplio se puede definir como la suma de conocimientos, habilidades, capacidades y entrenamiento adquiridos por un conjunto de población, tanto por la vía de la formación como a través de la experiencia.

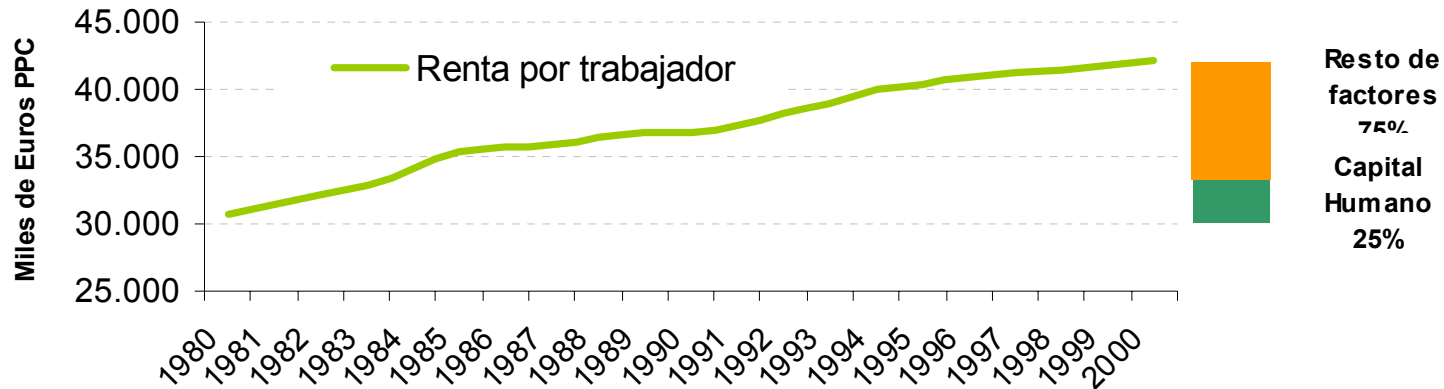
El capital humano en la teoría convencional del crecimiento económico

- Modelos tradicionales del crecimiento:
 - Δ Productividad en economías desarrolladas reside en un progreso técnico que tiene carácter exógeno.
- Replanteamiento del Modelo (años 80)
 - El progreso técnico se hace endógeno, se trata de explicar atendiendo a sus determinantes. Se incluyen factores para explicar el incremento en la producción no ocasionado por el incremento de la dotación de factores (capital y trabajo).
 - Uno de estos determinantes más influyentes es el CAPITAL HUMANO, que se incorpora como el stock de conocimientos adquirido por la población activa y puede contribuir:
 - Directamente: Incrementa la productividad de la mano de obra.
 - Indirectamente: Vehículo de difusión del progreso tecnológico y por tanto incrementando la Productividad Total de los Factores.

Contribución del capital humano al crecimiento

- Estimaciones empíricas para las economías desarrolladas en el periodo (1980-2000) atribuye un 25% del incremento en la renta por trabajador directamente al capital humano.

Contribución directa del capital humano al crecimiento de la renta por trabajador



Fuente: Banco de España

- Además se ha de añadir la contribución indirecta al desarrollo. La mejora del capital humano genera permanentes externalidades positivas en la mejora tecnológica y organizativa de las empresas al estar más abiertos y preparados ante las innovaciones.

Luego el sistema formativo ocupa un papel clave como factor de crecimiento económico.

Medición del capital humano en España

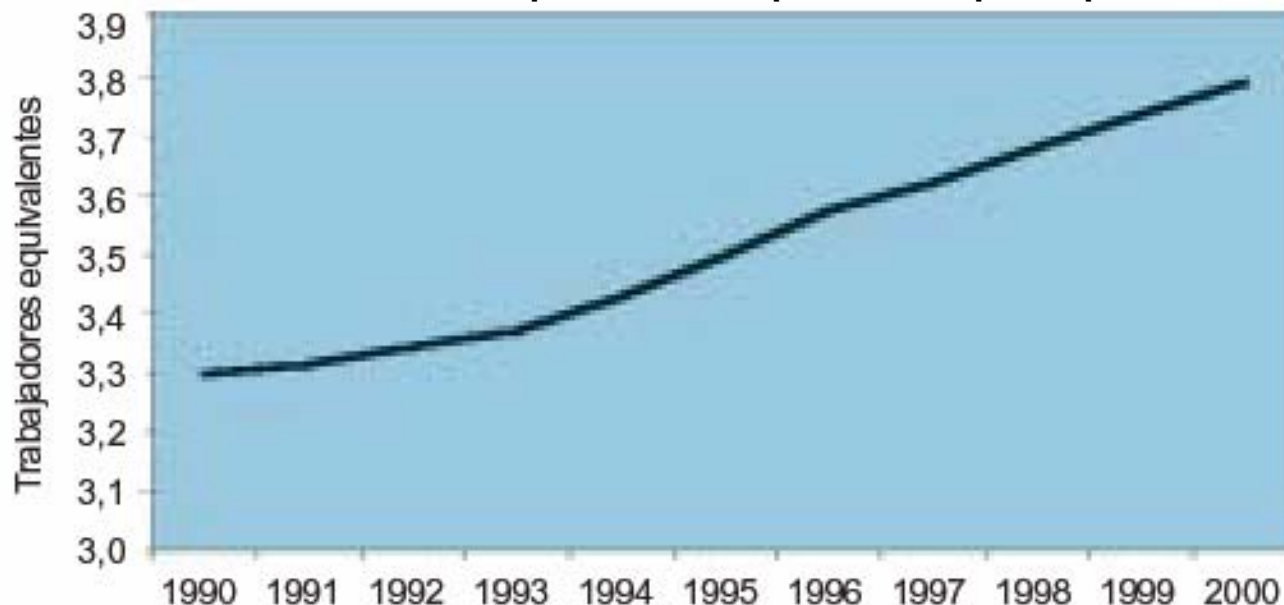
-Evolución reciente

-Comparación España – UE15

Evolución reciente del Capital Humano productivo en España

- El capital humano per cápita se puede medir en función del número de trabajadores equivalentes no cualificados (sin estudios ni experiencia) necesarios para igualar su capacidad productiva.

Evolución del capital humano productivo per cápita



Fuente: BANCAJA e Ivie.

El aumento del capital humano ha hecho que en 10 años cada trabajador, en media, incrementara su productividad un 15%, pasando de ser equivalente a 3,3 trabajadores sin estudios ni experiencia en 1990 a 3,8 en 2000.

El stock de capital humano estimado por el IVIE se cifra en 7,2 billones €. Más de 5 veces superior al stock de capital físico.

El capital humano productivo por nivel educativo

- A principios de los noventa el 45% del capital humano estaba compuesto por personas con estudios primarios o sin estudios (en ese caso sólo es fruto de la experiencia laboral). En 2000 apenas representaban un 23%.
- La principal transformación:
 - Universitarios: Participación en el capital humano ha pasado del 21 al 31%
 - Formación Profesional: El grupo que más ha crecido, prácticamente duplicando su aportación al capital humano desde el 7.5% del total hasta el 14.5%.

Evolución y composición del capital humano productivo por niveles educativos (1990-2000).

Nivel educativo	Trabajadores equivalentes (miles de personas)			Evolución (1990 = 100)			Distribución porcentual		
	1990	1995	2000	1990	1995	2000	1990	1995	2000
Sin estudios	5.174	3.604	2.991	100,0	69,7	57,8	10,4	6,6	4,7
Estudios primarios	17.347	14.621	11.725	100,0	84,3	67,6	35,0	26,8	18,4
Educación General Básica	7.562	10.272	12.323	100,0	135,8	163,0	15,3	18,8	19,4
Bachillerato	5.204	6.089	8.288	100,0	117,0	159,3	10,5	11,1	13,0
Formación Profesional I	1.680	2.658	3.985	100,0	158,2	237,2	3,4	4,9	6,3
Formación Profesional II	2.021	3.782	5.224	100,0	187,2	258,5	4,1	6,9	8,2
Diplomados	4.431	5.366	7.000	100,0	121,1	157,9	8,9	9,8	11,0
Licenciados	6.126	8.251	12.074	100,0	134,7	197,1	12,4	15,1	19,0
Total	49.546	54.644	63.610	100,0	110,3	128,4	100,0	100,0	100,0

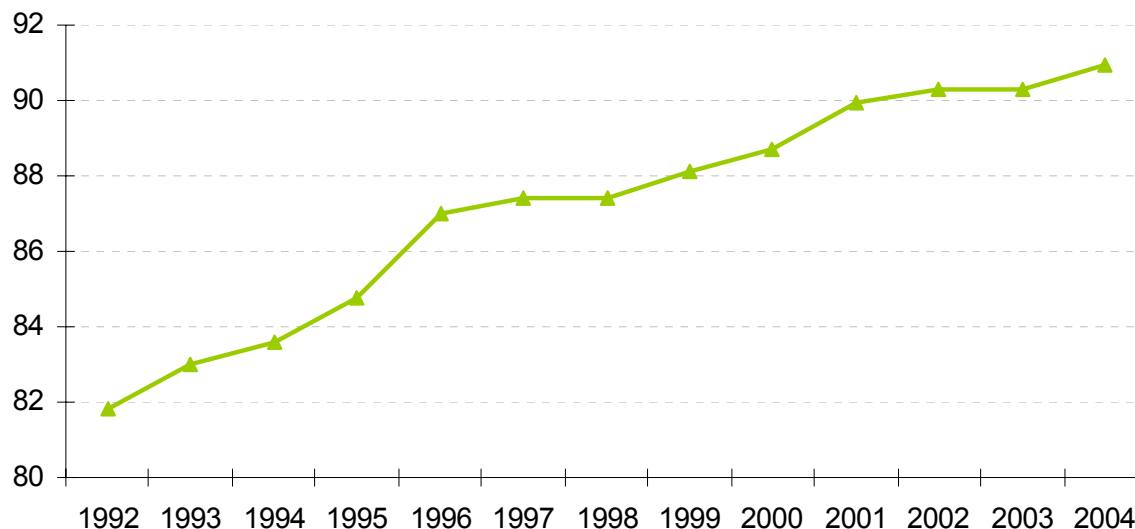
Fuente: IVIE / BANCAJA

Nuevas generaciones con más formación acceden al mercado de trabajo y acumulan experiencia progresivamente, aumentando así el capital humano de la población. Universitarios y Formación Profesional los más productivos y valorados.

Comparación España - UE-15 (I)

Agregando los años de escolarización de la población en edad de trabajar a partir de las encuestas de fuerza laboral donde se obtiene el porcentaje de trabajadores según estudios* se puede realizar una comparación entre el nivel formativo medio de los trabajadores potenciales de España y la UE-15.

Convergencia en Capital Humano España-ue15



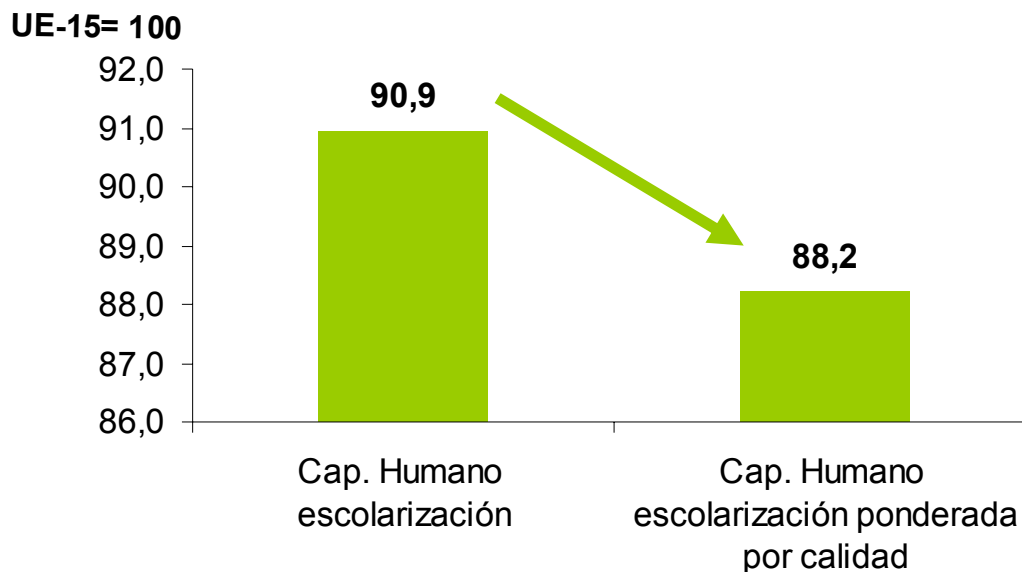
Fuente: BDE

El retraso de la universalización de la educación en España generó un diferencial estructural negativo respecto a Europa en la formación de la mano de obra. Esta situación ha cambiado radicalmente. Se converge hacia los estándares europeos en años de escolarización.

Comparación España - UE-15 (II)

- Para mejorar la comparabilidad, se introduce una corrección basada en la diferencia de calidad de los sistemas educativos, utilizando indicadores complementarios.
- El indicador utilizado ha sido los resultados obtenidos por el proyecto PISA (*Programme for International Student Assessment*) de la OCDE, llevado a cabo en los años 2000 y 2003.

**Convergencia del Capital Humano España- UE15
Corregido por calidad (2004)**



Fuente: BDE

Se advierten problemas en la calidad de la formación. Cuando se ponderan por calidad, la medida de capital humano resulta minorada, alejándonos de la media de la UE-15, y además no se observa mejoría en la tendencia de largo plazo.

Adecuación de la formación a la demanda laboral

Requerimientos del nuevo entorno laboral

- En los últimos años el escenario laboral ha cambiado sustancialmente (nuevo modelo de empresa, nuevo concepto del trabajo). En este nuevo contexto, el capital humano ha ganado en importancia.
- Cada vez más, las empresas seleccionan a sus empleados teniendo en cuenta su potencialidad más que sus conocimientos. Una preparación académica sólida (conocimientos) es indispensable como base sobre la que desarrollar las **competencias, habilidades y actitudes** que buscan las empresas.
- El mercado laboral demanda profesionales capaces de gestionar actividades: se buscan “**perfiles y funciones**” (técnico, comercial, gestión, recursos humanos, marketing, administración, prevención de riesgos, etc.) en lugar de las tradicionales “**ocupaciones**” (abogados, ingenieros, maestros, periodistas, etc.)

SIN COMPETENCIAS LOS CONOCIMIENTOS NO SIRVEN

SIN CONOCIMIENTOS LAS COMPETENCIAS NO SE PUEDEN DESARROLLAR

Optimización del capital humano

- La adecuación de la oferta formativa a las demandas del mercado laboral, permitirán optimizar la inversión realizada en capital humano por los particulares y las administraciones públicas.
- La inversión en capital humano en España:
 - Más de 4.500 euros por estudiante.
 - Aproximadamente el 5% del PIB

España es uno de los países de Europa donde en mayor proporción el empleo no tiene relación con la formación recibida.

Según Eurostat, el 34% de los universitarios se incorpora a un empleo no relacionado con su formación.

La creciente inadecuación se está tratando de superar mediante diversas actuaciones desde el ámbito público y privado.

Adaptación al nuevo entorno laboral (I)

- Mediante instrumentos de **seguimiento y análisis** de las tendencias de largo plazo de las demandas de capacitación del mercado laboral.

Ejemplo Proyecto “*Panorama Laboral*” en la C.M.

- Proyecto de la Consejería de Empleo y Mujer, cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo, en el que participan las 6 Universidades Públicas de la C.M. Se compone de un conjunto de investigaciones que se articulan en torno a dos ejes fundamentales:
 - Conocer mejor el Mercado de Trabajo de la CM, tanto de forma global como en colectivos y sectores específicos. Para ello realiza:
 - Desarrollar y mejorar las herramientas de gestión de políticas de empleo de la CM.
 - Identificar las competencias necesarias en las ocupaciones más relevantes.

Adaptación al nuevo entorno laboral (II)

- Estructuración y estandarización de las habilidades requeridas por el mercado de trabajo en los diferentes niveles de cualificaciones profesionales.

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

- Ley 5/2002 de junio de las cualificaciones y la formación profesional y Real Decreto 1128/2003 de 5 de septiembre por el que se regula el catálogo nacional de cualificaciones profesionales.
- Cuyas finalidades principales consisten en:
 - Relacionar directamente la formación con el empleo
 - Contar con el ámbito empresarial en la delimitación de las habilidades requeridas para cada nivel de la cualificación.
 - Fomentar la Movilidad

Perfiles más demandados por las empresas

Catálogo de Competencias requeridas por las empresas (I)

Definición de competencias

Conjunto de conocimientos, actitudes, comportamientos y habilidades que posibilitan el éxito de una persona en su actividad y consecuentemente el éxito de su compañía.

Tipos de competencias

- **Competencias generales:** Aquellas definidas con carácter general requeridas a cualquier persona con independencia de la función desarrollada.
- **Competencias Técnicas:** Aquellas específicas y propias de cada actividad y función del puesto de trabajo. Son la base de la ventaja tecnológica.

Catálogo de las principales competencias requeridas por las empresas (II)

Competencias Generales

- Conseguir Resultados
- Servicio al cliente
- Trabajar en equipo
- Iniciativa
- Relacionarse con las personas
- Liderazgo
- Perspectiva Global
- Flexibilizar y accionar el cambio
- Desarrollar personas

Principales habilidades, conocimientos y condiciones para el desarrollo de competencias

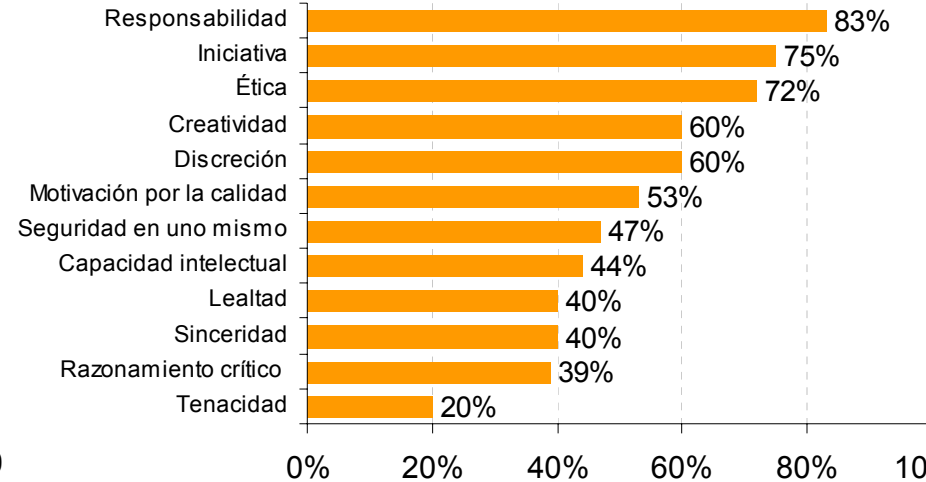
Habilidades sociales y cualidades personales

Cada vez más valoradas: 94.25% de las empresas las califican como un factor decisivo.

Valoración habilidades sociales



Valoración cualidades personales



Conocimientos de Informática

Conocimientos de Informática

Movilidad

Necesidad creciente entre las empresas tanto para realizar viajes frecuentes como para residir fuera la localidad de origen

Competencias más valoradas según los nuevos trabajadores

- Los graduados españoles con experiencia laboral opinan que las características más valoradas en su puesto de trabajo son:
 - Lealtad
 - Asumir responsabilidad y tomar decisiones
 - Habilidad para resolver problemas
 - Adaptabilidad
 - Capacidad de Comunicación Oral

En general el nivel de competencias de los graduados al finalizar los estudios es inferior a los requerimientos del puesto de trabajo.

Medidas de Adecuación al Mercado Laboral

Adecuación de la formación al Mercado Laboral (I)

- Potenciar los instrumentos de seguimiento y análisis de las tendencias de largo plazo de las demandas de capacitación del mercado laboral.
- Avanzar en el desarrollo de estructuras y esquemas formativos claros y en cuya estandarización participen conjuntamente empresas y autoridades educativas.
- Instaurar mecanismos de Orientación Profesional que asesore en la elección y desarrollo profesional y sirvan de nexo entre el análisis del mercado y quienes buscan ocupación.
- Flexibilizar la estructura formativa para facilitar su adaptación a las tendencias de la demanda de ocupaciones.
- Centrar la formación en el desarrollo de capacidades y el fomento de la responsabilidad individual.
- Dar relevancia a los conocimientos transversales (idiomas, informática, actitudes innovadoras, etc.)
- Inculcar una actitud positiva hacia el empleo.

Ajustar y diversificar la oferta formativa ocupacional a las demandas de los sectores productivos y orientar a los futuros profesionales

Adecuación de la formación al Mercado Laboral (II)

- Fomentar la formación continua

% de población adulta (25-64) que participa en medidas de formación continua en 2004	
Austria	12
Bélgica	9,5
Dinamarca	27,6
Finlandia	24,6
Francia	7,8
Alemania	6
Grecia	3,7
Irlanda	7,2
Italia	4,7
Luxemburgo	-
Holanda	16,5
Portugal	4,8
España	5,2
Suecia	35,8
Reino Unido	21,3
Media UE-15*	10,1
Fuente: Eursostat, Sustainable Development in Figures. Basado en encuestas nacionales	

Formación continua que permita adaptar la fuerza laboral rápidamente a las innovaciones tecnológicas