

España, siglo XXI.

En clave de Capital Humano

Revista del Instituto de Estudios Económicos, n^{os} 3 y 4/2011

La clave del futuro está en desarrollar una sociedad que disponga de un capital humano competitivo, con facilidad de movilidad y preparado para asumir cualquier reto profesional. La adquisición y la actualización del conocimiento requieren de un proceso de aprendizaje permanente desde las edades más tempranas. En un entorno cambiante, en el que las necesidades varían a un ritmo frenético, es necesario contar con ciudadanos adaptativos que posean la capacidad suficiente para afrontar y resolver problemas futuros.

En este contexto, el sistema educativo español se ha quedado obsoleto. No responde a las necesidades del siglo XXI, donde la tecnología tiene un papel determinante y los jóvenes son sus protagonistas. La educación debería incidir en el desarrollo de competencias como el trabajo colaborativo, la agilidad, la flexibilidad, la iniciativa y el espíritu empresarial, la curiosidad y la imaginación, el pensamiento crítico y la resolución de conflictos, la efectiva comunicación y la capacidad de análisis de la información; estos son los retos que debería plantearse el sistema educativo si lo que se pretende es que los individuos puedan desarrollar su talento, que es el elemento diferenciador y la fuente de ventaja competitiva de las economías.

El futuro de la educación se dirige hacia el aprendizaje electrónico (*e-learning*), hacia la enseñanza mixta (*b-learning*) y hacia el concepto de *Life Long Learning* (aprendizaje a lo largo de la vida) que es, además, uno de los pilares del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Este último ha supuesto un giro en el proceso de aprendizaje, donde el elemento principal pasa a ser el estudiante. La adopción del Sistema de Transferencia de Créditos constituye una reformulación de la organización del currículo de la educación superior mediante su adaptación a los nuevos modelos de formación centrados en el trabajo del alumno.

Las habilidades transversales, como la comunicación, el trabajo en equipo, el análisis de problemas o la gestión de conflictos, se han convertido en destrezas fundamentales para la calidad del Capital Humano. Este tipo de cualidades, cada vez más demandadas por las empresas, también se adquieren en la formación no reglada, como los seminarios presenciales, los trabajos de campo, las reuniones o las sesiones de *coaching*. La

flexibilidad y la movilidad, el conocimiento de idiomas, la capacidad para trabajar en equipo, el liderazgo, la responsabilidad, el compromiso, el manejo de las Tecnologías de la Información, la capacidad para emprender e innovar, la comunicación, etc., son ya parte de las competencias que se precisan para los nuevos profesionales del siglo XXI. Se trataría de contar con personas capaces de evolucionar, de adaptarse a un mundo en rápida mutación y de dominar el cambio. En este contexto de flexibilidad y adaptabilidad, los Marcos de Cualificaciones son cada vez más importantes.

El capital humano es uno de los activos cardinales para la sociedad y para las organizaciones. Si se desea optimizar el rendimiento de la inversión en este activo se deberían eliminar las barreras que dificultan tanto la acumulación del Capital Humano como la eficacia de su constitución. El desajuste entre el nivel educativo y la capacitación y el grado de cualificación requerido en el puesto de trabajo da como resultado una de las ineficiencias de los marcos educativos y laborales que más perjudica a la calidad del Capital Humano. A pesar de las dificultades que entraña el análisis de este fenómeno, en Europa se han puesto en marcha algunas iniciativas para promover la adecuada anticipación de las cualificaciones requeridas en el futuro, equilibrar las necesidades del mercado de trabajo, reducir la brecha entre el sistema educativo y el laboral e identificar posibles cuellos de botella o desequilibrios en el mercado de trabajo.

El contexto de continuo cambio al que están sometidas las empresas exige una mayor dinamización en la contratación. En este ámbito, tanto los intermediarios como las empresas de trabajo temporal (ET*P) juegan un papel importante, pues ofrecen una alternativa de entrada al mercado para el trabajador y una solución inmediata y eficaz ante las necesidades laborales de las organizaciones. Sin embargo, en España, el ámbito de actuación de este tipo de entidades está limitado a determinados sectores y tareas, a diferencia de Europa, donde las empresas de trabajo temporal pueden llevar a cabo procesos de selección, formación, *outplacement*, etc. Las empresas de trabajo temporal deberían convertirse en agencias privadas de empleo, que son los auténticos intermediarios del mercado de trabajo y actúan como dinamizadores del empleo. Ello aumentaría la competencia en las actividades que realiza el Servicio Público de Empleo, lo que contribuiría a mejorar la eficacia en materia de colocación laboral. El acceso al mercado de trabajo y la mejora de las oportunidades de empleo son los objetivos principales de las políticas activas de empleo, cuya efectividad es cuestionable. Lograr unas políticas activas de empleo eficientes requiere diseñar procesos en los que se asigne la importancia debida a

la adecuación del programa a las necesidades del mercado de trabajo, a la selección de los participantes en dichos programas, así como a la evaluación rigurosa de los resultados alcanzados por el programa.

Son muchos los beneficios que se derivan de un Capital Humano adecuado y numerosos los factores que condicionan su acumulación de un modo apropiado. El continuo cambio tecnológico y la mayor competencia a la que están sometidas las economías precisan de personas capaces de adaptarse a las transformaciones que experimenta nuestro entorno. La base de esta flexibilidad la constituye una sólida educación desde las edades más tempranas. En los ciclos formativos superiores resulta indispensable la incorporación de las nuevas tecnologías a los métodos de aprendizaje, la orientación al desarrollo de las habilidades y de la creatividad de los alumnos, y un diseño de los planes que responda fielmente a las nuevas necesidades del mercado de trabajo. La formación, tanto formal como informal a lo largo de la vida laboral, es imprescindible para dotar a los ciudadanos de la capacidad suficiente para afrontar y resolver problemas futuros. El uso de herramientas, como el *outplacement* o las políticas activas de empleo eficaces, contribuirían a reducir el desequilibrio existente entre la oferta y la demanda de cualificaciones y facilitarían la transición desde el sistema educativo hacia el mercado de trabajo.

España, siglo XXI.

En clave de Capital Humano

Revista del Instituto de Estudios Económicos, n^{os} 3 y 4/2011

392 páginas