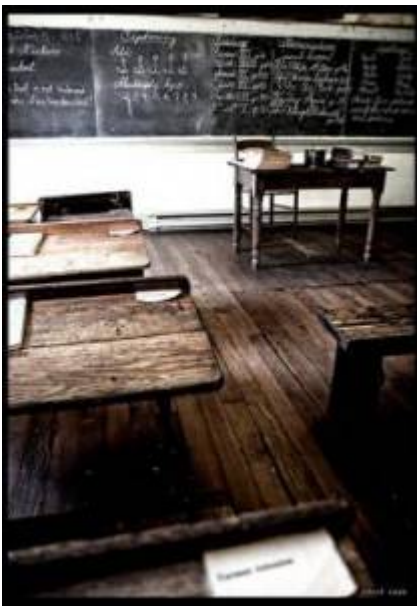


CAPITAL HUMANO “SOSTENIBLE” PARA UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO

Posted on 11/12/2009 by Naider



Escrito en colaboración con [Maite Martínez Granado](#).

"Nosotros mismos debemos ser el cambio que queremos ver en el mundo". Aunque con un objetivo más prosaico bien podríamos seguir el consejo de Mahatma Gandhi. El cambio de modelo económico no será posible sin una transformación de nuestros profesionales y el actual sistema de formación español no facilita precisamente esta renovación.

El desarrollo de un nuevo modelo productivo sostenible, centrado en el conocimiento y en la innovación, debe basarse en un pilar fundamental: el capital humano. Personas bien formadas y cualificadas serán las que posibiliten esta transición, a través de una integración profesional y social más plena. Para lograrlo, es necesario equilibrar el modelo de formación de adultos, en España hoy excesivamente dominado por instituciones, empresas y oferta educativa, de modo que incorpore medidas centradas en las personas y que permitan su aprendizaje y formación a lo largo de toda la vida.

Aunque se ha avanzado mucho durante los últimos 30 años, todavía es necesario hacer un gran esfuerzo por actualizar y mejorar el perfil de formación del capital humano del país. Así como la población con estudios superiores es equiparable a la media Europea, el porcentaje de personas que no ha alcanzado un nivel de educación secundaria superior es el 58%, muy por encima de la media europea del 34%. Y en términos de educación de adultos, la participación sigue siendo muy baja en relación a los países más avanzados del entorno. Sólo un 10,4% de las personas entre 25 y 64 años realizaron algún tipo de actividad formativa (reglada o no reglada) durante el 2007, frente a tasas del 32% en Suecia o del 29,2% en Dinamarca.

Este último dato es especialmente significativo, ya que se necesita, cada vez más, un capital humano competitivo, adecuadamente formado a todos los niveles, actualizado en su ámbito de actuación y capaz de adaptarse al entorno cambiante con agilidad. El vertiginoso cambio tecnológico hace necesario, ahora más que nunca, un nuevo modelo de formación a lo largo de toda la vida. Por ello, no podemos permitir que la formación de adultos siga calificándose como una pérdida de tiempo, o un trámite administrativo a resolver, tanto para las empresas como para los trabajadores.

En la actualidad la formación de adultos sufre de un excesivo control por parte de las instituciones, empresas y la oferta educativa. De un modelo de formación de adultos fundamentalmente basado en la oferta de los cursos se debe pasar a un modelo basado en las necesidades de los posibles estudiantes. Es necesario un modelo de formación de adultos versátil y flexible, tanto en los contenidos, como en los medios e instrumentos, así como una oferta formativa más amplia,

altamente segmentada y con la adecuada especialización y control de calidad. También, se deben flexibilizar los mecanismos de financiación y subvención. No es posible que a un trabajador cualificado se le subvencione un curso de Excel y no se le ayude a realizar un Master en una Universidad de prestigio.

Para resolver esta problemática se debe implicar a empresas, trabajadores y Administración Pública. Las empresas deberán adoptar esquemas flexibles que permitan al trabajador cursar los estudios que ambos entiendan de interés. Para ello, se deberán permitir mecanismos que permitan a los trabajadores tener excedencias temporales para la formación, o una dedicación parcial si la formación lo requiere. Estos mecanismos serán necesarios ocasionalmente de modo que el trabajador pueda, en una o varios momentos de su vida laboral, recibir una potente educación que le adecúe a los requerimientos actuales.

Desde la Administración Pública, el propio mercado laboral deberá incorporar estos mecanismos de dedicación parcial y, además, establecer las medidas oportunas para su apoyo como la bonificación de la formación al trabajador a través de deducciones fiscales del IRPF o créditos para el estudio en condiciones preferentes. Por otra parte, a través de las entidades de empleo, deberá transformarse en verdadera facilitadora de esta formación personalizada, dedicando medios y recursos a la orientación y guía de las personas. También las propias entidades educativas, incluidas las universidades, deben ver en esta formación más personalizada una nueva oportunidad para acercarse e implicarse con la sociedad.

Finalmente, es importante implicar a las personas de modo que sean la pieza angular del sistema, parte activa en la elección de su bagaje formativo entre un amplio abanico de posibilidades. Una formación más flexible, adaptada a las experiencias vitales de cada persona puede ser un buen mecanismo para atraer a aquellos que ahora permanecen al margen de este tipo de formación y que muchas veces son los que menos se lo pueden permitir: pequeñas empresas, trabajadores poco cualificados, trabajadores con bajos niveles educativos, etc. Se debe corregir el excesivo protagonismo institucional y empresarial del actual modelo de modo que la persona vuelva a ser el centro del sistema. Tengamos en cuenta que el trabajador de hoy pasará probablemente durante su vida laboral por diversas empresas y empleos y su visión de largo plazo debe ser clave a la hora de definir su perfil profesional.

El paso a un sistema de formación a lo largo de la vida eficaz pasa además por un continuo proceso de evaluación que ha estado en general ausente en el modelo actual: evaluar los resultados en términos de impacto en las vidas profesionales de las personas, en términos de los cambios en la productividad de las empresas, comparando las diferentes iniciativas presentes y seleccionando y difundiendo las buenas prácticas es el último ingrediente fundamental para afrontar con éxito los retos que la sociedad del conocimiento nos presenta en el futuro.

La nueva ley de Economía Sostenible en ciernes deberá afrontar decididamente todos estos aspectos y sentar las bases adecuadas para poder hacer realidad la transición hacia una verdadera economía del conocimiento. El reto no es fácil; empecemos por cambiar nosotros mismos.

Maite Martínez, Socia de Naider y profesora de la Universidad de País Vasco

David Arias, Socio de Naider e Ingeniero de Telecomunicación

(imagen de cabecera vía Flickr gracias a Rob Shenk)

There are no comments yet.