

OECD Insights

Human Capital: How what you know shapes your life

Summary in Spanish

Perspectivas de la OCDE

Capital humano: Cómo moldea tu vida lo que sabes

Resumen en español

El mundo laboral ha visto enormes cambios a lo largo de las últimas décadas. Los empleos en la manufactura ocupan un porcentaje cada vez menor de la fuerza de trabajo en la mayor parte de las economías en países desarrollados, en tanto que los salarios en este sector por lo general no se han mantenido a la par de aquellos en otros sectores. En mayor medida, son los trabajadores “con conocimientos” —amplia categoría que cubre a diversas personas, desde trabajadores de los centros de atención telefónica, a los arquitectos, maestros y empleados del sector financiero— quienes resultan clave al éxito económico en los países desarrollados.

La capacidad de individuos y países de obtener beneficios de esta nueva economía del conocimiento depende en gran parte de su capital humano, que se define por nivel educativo, habilidades, aptitudes y calificación. En consecuencia, a los gobiernos les preocupa más y más elevar los niveles de capital humano. Una de las maneras más importantes en que lo pueden lograr es mediante la educación y la capacitación, que en la actualidad se consideran factores muy relevantes para estimular el crecimiento económico.

No obstante, la educación formal —a la que usualmente se accede de los cuatro o cinco años hasta alrededor de los veinte— juega un papel parcial en la formación del capital humano. De diversas maneras resulta más útil pensar en la formación del capital humano no en términos de educación, sino de *aprendizaje*, proceso que dura toda la vida. Desde una perspectiva económica y laboral, este potencial humano de aprendizaje de por vida asume mayor importancia día con día. Los viejos empleos migran a lugares en los que la mano de obra es más barata, mientras que las tecnologías de rápido avance crean empleos que apenas existían hace no mucho, o que alteran de manera radical aquello que los empleados deben saber para hacer su trabajo. El resultado es que la gente ahora necesita continuar desarrollando sus calificaciones y habilidades a lo largo de sus vidas laborales.

Este resumen revisa el concepto de capital humano, que es cada vez más importante para el crecimiento económico, así como las maneras en las que gobiernos y sociedades

pueden desarrollarlo en la primera infancia, durante los años de educación formal, y en la adultez.

¿Qué es el capital humano?

La idea de capital humano puede rastrearse al menos al siglo XVIII, en la obra del economista escocés Adam Smith, pero fue en realidad hasta fines de los años 50 y durante la década de los 60 que surgió como un concepto económico importante. En ese momento, algunos economistas tales como Theodore Schultz empezaron a usar la metáfora del “capital” —un concepto de viejo cuño en la economía— para explicar el papel de la educación y la experiencia en la prosperidad del crecimiento económico.

Sostenían que la gente invierte en su educación y capacitación para construir una base de calificaciones y habilidades (un capital) que les redituara a largo plazo. Esta inversión también puede beneficiar a las economías nacionales y colaborar con el crecimiento económico.

Entonces, de manera característica, se define al capital humano de manera amplia como la mezcla de aptitudes y habilidades innatas a las personas, así como la calificación y el aprendizaje que adquieren en la educación y la capacitación. (En ocasiones también se incluye la salud.) Puede valer la pena señalar que el mundo de los negocios, que ha acogido con afán el concepto de capital humano, tiende a definirlo de manera más estrecha, considerándolo como la calificación y aptitudes de la fuerza de trabajo directamente relevantes al éxito de una compañía o industria específica.

¿Reditúa?

Se asocia al capital humano con una amplia gama de beneficios tanto económicos como no económicos. En efecto, algunos de los mayores beneficios pueden ser no económicos incluyendo una mejora en la salud, vidas más largas, y la posibilidad de mayor participación en la comunidad.

Económicamente, el rédito del capital humano se puede entender en términos de prosperidad individual y economía nacional. A nivel individual, los réditos tienden a incrementar acentuadamente conforme se eleva el nivel educativo de la gente. En algunos países de la OCDE, tales como Dinamarca y Nueva Zelanda, los réditos para las personas que tienen educación universitaria son alrededor de una cuarta parte mayores que aquellos de las personas que sólo terminan la secundaria. En otros, este diferencial es aún más notorio, y alcanza hasta el 120%. Las economías, entre tanto, pueden ver un incremento en su rendimiento del 3 al 6 por ciento por cada año adicional de educación.

¿Por qué se vuelve más importante?

En años recientes una serie de factores se han conjuntado para llamar la atención sobre el papel económico del capital humano. Uno de los más importantes es el aumento de la llamada economía del conocimiento, que descansa menos en la manufactura de objetos y más en la producción y manejo de datos e información. Esta tendencia resulta clara en el surgimiento de compañías como Google y en el cambio gradual en el tipo de empleos que tiene la gente: en 1995, tan sólo un poco más del 28% de los trabajadores de

los países de la OCDE laboraban en la industria y más del 63% en los servicios; diez años más tarde, la cifra correspondiente a la industria era de un poco menos del 25% contra más del 69% en servicios.

La globalización también está cambiando la manera en que la gente trabaja y los empleos que tiene. Actualmente las compañías dependen de largas cadenas de productores y contratistas dispersos por el globo. Estas a su vez dependen de tecnología de comunicación avanzada para su coordinación. De la misma manera, la disponibilidad de fuerza de trabajo barata en los países en desarrollo provoca que algunos empleos manufactureros —e incluso algunos puestos más altos, por ejemplo, en la programación de software— se alejen de las economías desarrolladas.

Otro factor es la edad de las sociedades. Debido a los cambios demográficos, el promedio de edad en muchos países desarrollados se eleva, dando por resultado que en el futuro habrá más personas jubiladas que dependan de un menor número de empleados activos. En consecuencia, muchos países buscan lograr que las personas permanezcan en la fuerza de trabajo durante periodos más largos. Para hacerlo probablemente deberán actualizar sus habilidades y conocimientos.

¿Por qué la primera infancia es importante?

El cuidado y la educación de los niños muy pequeños atraen cada vez mayor interés. En parte esto se debe a la consideración meramente práctica de cómo atender a los pequeños en un momento en que más mujeres trabajan. Las tasas varían, pero algunos países han visto saltos acentuados en años recientes: en España en 1994, tan sólo un poco menos de una tercera parte de las mujeres tenían empleo; diez años más tarde esa cifra se había elevado a un poco menos de la mitad.

En cierta medida estos aumentos se deben a los propios deseos de las mujeres de permanecer en la fuerza de trabajo una vez que son madres. Pero algunos países —en especial en el mundo de habla inglesa— alientan activamente a los padres a continuar trabajando. En parte esto se debe a que los niños de las familias en las que ninguno de los padres trabaja, o sólo uno lo hace, tienen mayores probabilidades de vivir en la pobreza. Esa falta de recursos puede frenar gravemente el desarrollo educativo y social de un menor, creando problemas que pueden perdurar en la edad adulta.

De este modo, con una cantidad mayor de mujeres en la fuerza de trabajo, hay una demanda mayor de guarderías infantiles. En muchos países de la OCDE este servicio es provisto por el sector privado y los gobiernos supervisan de manera limitada. La calidad de dicha atención y su contribución al desarrollo de la primera infancia es fuente de cierta preocupación, en especial cuando se le compara con los sistemas muy avanzados de atención y educación a la primera infancia que existen, por ejemplo, en los países nórdicos.

La atención nórdica a la primera infancia por lo general aborda el trabajo con los niños de manera integral, uniendo estrechamente cuidado y educación, y esforzándose para garantizar que los niños disfruten de una transición fluida hacia la escuela primaria. En cambio, algunos otros sistemas de atención infantil tienden a enfocarse en el cuidado o, en algunos casos, en la educación. En el último caso, los jardines de niños pueden considerar su papel como el de preparar a los pequeños para la escuela más que —como en

el enfoque nórdico—para la vida; tales sistemas pueden no estar orientados adecuadamente a la manera en que los niños muy pequeños aprenden jugando.

La atención y educación infantiles de alta calidad benefician a todos los niños y niñas, pero puede ser especialmente importante para aquellos pequeños que provengan de medios más pobres o migrantes. En efecto, la escala de los beneficios potenciales ha llevado a muchos economistas de la educación a sostener que los gobiernos no invierten lo suficiente en esta área.

¿Cómo responde la educación?

Los años de educación formal son cruciales para la formación de capital humano y para garantizar que los y las jóvenes desarrollen las habilidades y el conocimiento que les permitirá ganarse la vida más tarde. Desafortunadamente en muchos países de la OCDE, alrededor de uno de cada cinco jóvenes no completa la educación secundaria, limitando de manera severa sus prospectos laborales y potencial de ingresos. Con la disponibilidad decreciente de empleo manufacturero razonablemente seguro y bien pagado en la mayor parte de los países desarrollados, se puede decir que la situación de tales jóvenes se vuelve aún más difícil. Con frecuencia se habla de las y los jóvenes que no terminan la escuela como personas que han “fallado” en el sistema educativo, pero podría ser más preciso decir que es el sistema educativo el que les ha fallado.

¿Qué puede hacerse para hacer que la educación sea más eficaz? Cada vez se presta mayor atención a la calidad de la enseñanza como un factor de la educación, en especial de cara al sólido desempeño internacional de los estudiantes provenientes de países tales como Finlandia, donde se educa a los maestros a un alto nivel y se les da una autonomía considerable en el salón de clases. La autonomía es un punto a considerar en las escuelas. Existe evidencia de las pruebas PISA de la OCDE, de que las escuelas que tienen mayor libertad para asignar recursos y maestros tienen mejores resultados.

En todos los sistemas educativos también se podría hacer un mayor esfuerzo para proveer a las y los jóvenes con mayores oportunidades de seguir cursos vocacionales, en lugar de sólo académicos, tanto al nivel secundario como terciario. La educación vocacional —que provee a los estudiantes de una calificación específica a la industria—ha tendido a recibir menores recursos en muchos países desarrollados en medio de la carrera por elevar los estándares académicos y por llevar a cabo investigaciones de alto nivel en el nivel terciario.

La educación universitaria de alto nivel puede, por supuesto, proporcionar grandes beneficios a las economías nacionales al acelerar la creación y uso de tecnologías innovadoras, además de que contribuye de manera significativa al cúmulo nacional de capital humano. Andreas Schleicher de la OCDE sostiene que esta es el área en la que muchos países europeos se están rezagando. Países tales como los nórdicos y Corea están superando a las economías más grandes, como las de Francia y Alemania, en términos de la cantidad de gente joven que se gradúa de las universidades —señal de que “ya no están entre el grupo de países líderes mundiales en el desarrollo de conocimiento y habilidades”.

Probablemente la respuesta de los gobiernos europeos incluya revisar cuál es la mejor manera de distribuir los recursos para la educación —una fuente de debate constante en

todo el mundo. En promedio, los gobiernos de la OCDE gastan alrededor del 5% del PIB en educación; se invierte el doble en los estudiantes del nivel terciario comparados con los del nivel primario. Pero, debido a que los estudiantes universitarios pueden ganar considerablemente más que otra gente una vez que se gradúen, ha habido iniciativas en diversos países para hacerles pagar una proporción del costo de su educación.

Tales iniciativas pueden tener sentido en términos de equidad social: de manera general los y las jóvenes de menores recursos tienen una presencia proporcional mucho menor en la educación terciaria. Podría considerarse injusto pedir a los padres menos favorecidos que paguen impuestos para financiar universidades a las que sus hijos jamás asistirán. Del otro lado de la moneda, cobrar cuotas por la educación terciaria puede erigir aún mayores barreras a la entrada de estudiantes de menores recursos, a menos de que se tomen provisiones adecuadas, por ejemplo, mediante subsidios, donaciones o préstamos generosos.

¿Cuál es el papel de la capacitación?

El envejecimiento poblacional en la mayor parte de los países desarrollados presiona a las personas a jubilarse más tarde. En consecuencia hay una creciente necesidad para que continúen actualizando sus habilidades y educación, para así hacer frente al rápido ritmo de cambio del lugar de trabajo. No obstante, esto no es algo que sólo afecte a quienes se acercan al final de su carrera. En la fuerza de trabajo, la gente de todas las edades debe continuar elevando sus calificaciones lo que, a su vez, puede mejorar sus prospectos de ingresos y facilitarles encontrar un nuevo puesto si pierden su empleo.

Desafortunadamente, la capacitación de adultos no existe de manera uniforme para toda la fuerza de trabajo. Los trabajadores más jóvenes con mayores calificaciones tienen más oportunidad de recibir capacitación de sus empleadores. En efecto, quienes más necesitan la capacitación —los trabajadores mayores y quienes cuentan con una educación limitada—son quienes menos oportunidad tienen de obtenerla. También hay diferencias de género —en la mayor parte de los países de la OCDE, los hombres pasan por más capacitación que las mujeres—y entre países: en Dinamarca los trabajadores reciben casi mil horas de capacitación laboral informal a lo largo de su carrera; en Italia, menos de 100.

Los gobiernos de muchos países han intervenido para tratar de ayudar a los trabajadores que no reciben capacitación. Algunos países exigen a los empleadores una cuota de capacitación que puede terminar gastándose de diversas maneras, incluyendo la creación de un fondo central para capacitación. También hay interés en la idea del co-financiamiento, que incluye al gobierno, a los empleadores y a los empleados, cada uno aportando una contribución para financiar la capacitación, con la finalidad de garantizar que todas las partes estén comprometidas con el éxito de dichos programas. Canadá, por ejemplo, tiene a prueba un sistema especial de cuentas de ahorro para financiar capacitación de adultos, que da a los trabajadores de bajos ingresos hasta tres dólares por cada dólar que los trabajadores ahorren.

Aún contando con la combinación correcta en cuanto a los fondos, la motivación continúa siendo el tema central entre los adultos. En muchos casos la presión de trabajar y criar una familia puede hacer que sientan que no tienen tiempo para estudiar. Esta barrera

puede eliminarse –al menos de manera parcial—permitiendo que los adultos se califiquen en períodos más largos y a un ritmo que les convenga. En Corea, el Credit Bank System ha operado desde 1998 y durante sus primeros cinco años posibilitó que 25,000 personas acumularan el crédito necesario para obtener una calificación formal.

¿Cuáles son los retos del futuro?

La educación de masas se expandió intensamente en el siglo XX, escolarizando más a más gente que nunca. En los países desarrollados hoy, la educación obligatoria finalmente llega a sus límites naturales en términos de la cantidad de tiempo que los y las jóvenes están dispuestos a pasar en la escuela. En el futuro, entonces, el aumento de la oferta de capital humano dependerá menos de la expansión de la cantidad de educación, y más de mejorar la calidad del aprendizaje. Para las sociedades eso querrá decir colaborar con la mayor cantidad de gente posible para que desarrollen el rango completo de sus aptitudes y habilidades a lo largo de toda su vida.

© OECD 2007

El presente resumen no es una traducción oficial de la OCDE.

Se autoriza la reproducción del presente resumen, siempre y cuando se mencionen la nota de copyright de la OCDE y el título de la publicación original arriba indicado

Los resúmenes multilingües son traducciones de extractos de publicaciones de la OCDE publicados originalmente en inglés y en francés.

Se pueden obtener en línea de forma gratuita en el OECD Online Bookshop www.oecd.org/bookshop/

Si desea más información, póngase en contacto con la unidad de Derechos y Traducción de la Dirección de Relaciones Públicas y Comunicaciones OECD.

rights@oecd.org

Fax: +33 (0)1 45 24 13 91

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal
75116 Paris
Francia

Visite nuestro sitio web www.oecd.org/rights/

