



Miniescenarios del reto Capital Humano

Coordinador-Redactor: Javier Retegi



DESCRIPCIÓN DE LOS MINIESCENARIOS DEL RETO: CAPITAL HUMANO

0.- Introducción

En una sociedad que está experimentando una profunda mutación de su organización y forma de vida tradicional, (Demografía, niveles de formación, conceptos de familia, salud-esperanza de vida, movimientos migratorios, equiparación de la mujer en el trabajo, participación y relaciones de autoridad en las organizaciones, etc.), la mayor o menor conciencia del cambio y la velocidad de adaptación, modificando las estructuras organizativas a las nuevas situaciones, es elemento clave del desarrollo socio-económico y del devenir futuro.

Se dice que las estructuras más difíciles de cambiar son las mentales y que, en general, hay una innata resistencia al cambio, tratando de perpetuar estructuras obsoletas hasta que la imposibilidad de su durabilidad induce a procesos traumáticos de reconversión.

A la hora de describir los miniescenarios se han tenido en cuenta dos aspectos:

- Actitudes colectivas ante la necesaria modificación estructural.
- Hipótesis de modificación de los factores clave.

Según estos conceptos, se describen a continuación cuatro miniescenarios que responden a las siguientes hipótesis:

Miniescenario 1– Estabilidad estructural.- (Inadaptación del sistema. Crisis del sistema educativo Guipuzcoano).

Las tensiones internas y la falta de un consenso mínimo en la sociedad, impiden cualquier modificación que pueda afectar a determinados colectivos. Se produce una inadaptación progresiva que conduce a la crisis del sistema educativo.



Miniescenario 2– Adaptación al cambio.- (Adaptación del capital humano y del sistema educativo a la evolución de las necesidades sociales).

Las modificaciones estructurales se van produciendo como consecuencia de los cambios sociales (“a remolque”) con un cierto grado de retraso. El resultado final supone la no existencia de grandes traumas de reconversión, pero sí, la inadaptación y falta de desarrollo óptimo del capital humano.

Miniescenario 3– Liderazgo educativo.- (Apuesta por el liderazgo de la formación a lo largo y ancho de la vida. La formación distintivo de Gipuzkoa).

Hay una clara anticipación de la oferta educativa que, como estamento colectivo, aborda cambios internos profundos para atender las necesidades de la nueva sociedad. La oferta educativa se convierte en un símbolo distintivo de Gipuzkoa, atendiendo la demanda interna y externa.

Se crean nuevas formas de relación entre centros, rompiendo la tradicional actitud aislada, para afrontar en conjunto las necesidades sociales.

Miniescenario 4– Liderazgo científico-técnico.- (Liderazgo en el desarrollo científico-técnico. Gipuzkoa sociedad avanzada)

Gipuzkoa aborda sus desequilibrios de forma anticipada, modificando estructuras y creando condiciones para el desarrollo de una sociedad avanzada, justa y solidaria. Se apuesta por el desarrollo científico-técnico como motor del desarrollo socio-económico. La formación avanzada del Capital Humano adquiere valor estratégico.

Se crean órganos de reflexión conjunta entre diversos estamentos sobre las necesidades de la sociedad, buscando consensos básicos que permitan el ejercicio de un liderazgo compartido.



1.- Estabilidad estructural - (Miniescenario 1)

Gipuzkoa parte de una razonable situación de bienestar, habiéndose superado el proceso de reconversiones industriales, con una tasa de desempleo descendente, inferior a la media europea y con la renta “per capita” ligeramente superior a dicha media.

La actual situación contiene profundos desequilibrios que afectan a las previsiones de desarrollo futuro.

La evolución demográfica ha supuesto un decremento del 60% en los nacimientos anuales en la pasada época lo que ha provocado la reducción estructural de la oferta educativa en la etapa general y que en los próximos 6 años va a generar la reducción del 50% del alumnado universitario. Este efecto motivado por la bajada de la tasa de natalidad va a provocar otro proceso paralelo motivado por la falta de población joven en edad de procrear. La evolución en el País Vasco pasa de la existencia de 40.000 nacimientos al año 1980 a 16.000 nacimientos en el año 2.000 y la posibilidad que en el 2020 pueda reducirse hasta los 10.000 nacimientos año.

Todo ello conlleva a que en el año 2020 la población en general va a descender y especialmente la población en edad de escolarización que puede aproximarse a la mitad de la actual población escolarizada especialmente en nivel universitario se acumulará con la actual reducción en proceso.

La división política y social en relación al desarrollo de la Formación Continua, impide la adopción de sistemas avanzados de formación a lo largo y ancho de la vida y su incidencia en el desarrollo de la oferta educativa está condicionada por la aleatoriedad presupuestaria y de los sistemas organizativos. No se puede esperar un especial impulso del sistema educativo, procedente de la Formación Continua.

El actual desequilibrio en el rol diferenciado entre la población masculina y femenina va modificándose paulatinamente pero a ritmos muy lentos. La tasa de actividad femenina sigue siendo muy inferior a la masculina y la orientación académica de los flujos de estudiantes tiene un claro sesgo en función del sexo. La tasa de actividad general es inferior a la media europea existiendo 15 puntos de diferencia entre la tasa de actividad masculina y femenina.

La reducción del número de egresados del sistema educativo hacia el mundo laboral, supone la falta de efectivos para el mantenimiento de la actividad económica. La inadecuación de la composición formativa de los egresados con las necesidades del desarrollo socio-económico, provoca la salida de personal altamente cualificado y la incorporación del exterior de personal de baja cualificación. También supone la mayor



incorporación de la mujer al mundo laboral especialmente a trabajos de baja cualificación.

En relación a la formación plurilingüe sigue manteniéndose la división política y social en relación a la extensión del euskera, dificultando su normalización y continuando las actuales tensiones sociales en esta materia. La introducción del tercer idioma (inglés) se generaliza pero como aprendizaje del idioma, convirtiéndose en una asignatura más de la currícula (Modelo A), sin exigir su uso ordinario como materia de aprendizaje escolar.

La estructura del modelo de enseñanza-aprendizaje se mantiene con características similares a las actuales fomentando la memorización, en una relación individual con el aprendizaje, donde el rol activo sigue estando en el profesor, siendo su objetivo prioritario la transmisión de conocimientos. Los estudios se imparten por asignaturas.

La incorporación de las tecnologías de información y comunicación se va realizando progresivamente en el sistema educativo pero como conocimiento de dichas tecnologías y aprendizaje de su uso. No se avanza en la transformación estructural que debe representar el hecho de la incorporación de las nuevas tecnologías en el sistema enseñanza-aprendizaje con acceso a fuentes de información exterior, así como medio de comunicación habitual alumno-profesor, alumno-alumno, etc.

La oferta formativa mantiene básicamente la actual estructura, con redes diferenciales de centros educativos, la actual atomización de las decisiones por cada centro y la rigidez y anquilosamiento del sistema de gestión, especialmente en los centros públicos, sin que existan mínimos estamentos de análisis y de toma de decisiones conjuntas. En esta situación vale el “sálvese quien pueda” y se produce una feroz competencia en la captación de alumnos siendo mucho menor dicha competencia en la oferta diferenciada de calidad.

El inmovilismo de las estructuras y de las organizaciones hace inviable un proceso de transformación del sistema educativo con la rapidez necesaria para producir cambios significativos en las tendencias migratorias del capital humano.

En este contexto, el sistema educativo guipuzcoano entra en crisis, permitiendo la entrada y dependiendo de agentes externos, por la pérdida de competitividad interna. Se produce la emigración de personas jóvenes cualificadas y la incorporación de inmigración para cubrir puestos de baja cualificación. Se produce una clara pérdida de Capital Humano joven y bien formado y en general una pérdida de competitividad regional. Se hace patente la necesidad de alcanzar un cierto consenso sobre las posibles salidas a la situación creada.



2.- Adaptación al cambio – (Miniescenario 2)

La conciencia de las alteraciones que se vienen produciendo en la actual sociedad induce, a posteriori, a adoptar medidas que palién sus consecuencias, tratando de reducir los desequilibrios sociales.

La reducción de la tasa de natalidad obedece en gran medida a cambios culturales que se han venido produciendo en la población guipuzcoana, pero también esta condicionada por la falta de adecuación del mercado laboral y de la atención del sistema educativo.

Gipuzkoa aborda intensamente este tema, creando condiciones laborales de: excedencias, trabajo a tiempo parcial, permisos de maternidad, etc., para las personas con obligaciones familiares. Paralelamente el sistema educativo prepara su respuesta abordando: la escolarización desde los cero años, los horarios y calendarios escolares adaptados a los laborales, los comedores escolares, etc.

Estos cambios unidos a la incentivación económica y fiscal para las familias con hijos, permite una cierta recuperación de las tasas de natalidad.

La entrada de personas procedentes de la inmigración permite paliar el descenso poblacional a niveles más razonables. Se produce el mantenimiento de la población total pero con un claro envejecimiento, manteniendo el actual nivel de nacimientos en los próximos 20 años. Se estabiliza cuantitativamente la población de los estudiantes en edad escolar.

Las dificultades de empleo producidas por los desequilibrios entre los flujos de estudiantes por tipos de carreras o familias profesionales, con las demandas de la actividad laboral, producen una toma de conciencia de la población, donde el aspecto vocacional esta condicionado por la viabilidad del empleo. Hay un claro desplazamiento de los flujos de estudiantes hacia estudios que permitan o garanticen la actividad laboral. Este proceso genera un desequilibrio en la oferta formativa de la Universidad o de la F. Profesional reduciendo drásticamente el alumnado de determinados estudios mientras se mantienen o incrementan otras carreras.

Sin embargo, en relación a la ocupación femenina, no acaba de superarse la especialización por sexos, especialmente en la Formación Profesional, donde las ramas técnico industriales están reservadas básicamente, a la población masculina. Se mantiene, en cierta medida, la diferenciación por sexos lo que genera una diferente tasa de actividad entre hombres y mujeres así como una diferente cualificación profesional laboral. La tasa de actividad global sobrepasa ligeramente la media europea.



El sistema de Formación Continua adquiere una estabilización organizativa y presupuestaria motivada por la asunción competencial por parte de la C.A. Vasca Se crea pues un marco estable en función del cual se puede programar una oferta educativa adecuada.

El desarrollo de la Formación Continua genera una cierta modificación de las estructuras educativas, dando flexibilidad para crear oferta educativa adaptada a los nuevos tipos de alumnado.

Esta modificación se produce especialmente en el sistema de Formación Profesional y no tanto en la educación Universitaria. De todas formas el sistema de Formación Continua esta orientada a la demanda interna que es la que domina el sistema.

La asunción de competencias y la creación de una sistema de Formación Continua, generan un claro proceso de colaboración entre agentes sociales y administración que repercuten positivamente en el desarrollo del Capital Humano.

En este clima de entendimiento y mejora de los Centros, se pueden abordar otros temas importantes como el aprendizaje de idiomas, la utilización avanzada de las nuevas tecnologías, etc., que experimentan un importante avance, más en forma experimental de determinantes centros que de forma estructural generalizada.

La reducción del número de egresados del sistema educativo hacia el mundo laboral queda paliado por la mayor concordancia entre la demanda laboral y el sistema formativo, por la preparación del personal en activo a través de la formación continua por la mayor idoneidad de la formación femenina con la demanda y por la incorporación de personal procedente de inmigración selectiva.

En este escenario se puede contemplar la mejora progresiva del sistema educativo vasco, que trata de adaptarse a los cambios en las necesidades sociales, con políticas de anticipación.



3.- Liderazgo educativo – (Miniescenario 3)

El sistema educativo guipuzcoano, especialmente el de la Formación Profesional y Educación Universitaria, entienden que el proceso formativo es clave de transformación social y que es preciso afrontar el desarrollo de un sistema avanzado de formación a lo largo y ancho de la vida.

El desarrollo en Gipuzkoa de la investigación básica y aplicada y la existencia de Centros Universitarios, Centros Tecnológicos y la estructura de la Formación Profesional, permiten crear un sistema de interrelación que se traduce en un sistema avanzado de formación para personas de cualquier edad y condición.

La creación de un conjunto de **Centros de excelencia líderes europeos en su especialidad**, permiten afrontar un sistema de oferta formativa que trasciende los límites territoriales para acoger estudiantes de otras regiones y países.

Al tiempo que la sociedad progresa en la articulación de un nuevo sistema de evaluación, certificación y acreditación de cualificaciones y competencias, el sistema educativo-formativo está transformando su modelo de adquisición de conocimientos y cualificación profesional por uno de concepción modular que permita una amplia flexibilidad, en el que se diluyan las trabas planteadas por las estructuras de formación reglada, ocupacional o continua. Unido a la creación del **SISTEMA** se produce una fuerte tecnificación y especialización de los centros de manera que se conviertan en líderes europeos en su especialidad.

El abanico de especialidades y la oferta global deben abordar la amplitud de áreas de actividad que atiendan a la mayoría de los sectores económicos, siendo referencia técnica para cada uno de ellos. En este contexto los centros acogerán: a jóvenes de primera formación, titulados universitarios en busca de especialización y técnicos de empresa que buscan su actualización y preparación avanzada.

Este proceso formativo requiere la profunda transformación de las actuales estructuras de los centros que deberán tener capacidad de contratar como profesores a los mejores especialistas en la materia, adaptando los calendarios, horarios, lugares de impartición y metodologías, a las específicas necesidades de los nuevos tipos de alumnos. Esta transformación requerirá: concentración de centros, realización de importantes inversiones y adecuación de los sistemas de gestión de los centros formativos.



El desarrollo de una actividad de esta naturaleza produce la necesidad de afrontar una enseñanza plurilingüe donde se impartan la docencia en cualquiera de los tres idiomas (euskara, castellano, inglés) y también la adopción de avanzados sistemas de formación donde se compatibilicen la formación presencial y virtual con la utilización intensiva de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación.

La amplitud de mercados que supone afrontar la formación a los largo y ancho de la vida y con una oferta que supera al territorio de Gipuzkoa, genera un relanzamiento de la actividad formativa convirtiendo al amplio concepto de Formación Profesional en uno de los ejes clave del desarrollo socio-económico del País.

Indudablemente un proceso de esta naturaleza enriquece extraordinariamente el Capital Humano que cuenta con un sistema educativo contrastado y competitivo con las regiones más avanzadas de Europa.

La realización de un proyecto de esta naturaleza exige la creación de un **“Órgano de coordinación e impulso”** en el que participan distintas administraciones y entidades creando una visión conjunta y compartida.



4.- Liderazgo científico-técnico - (Miniescenario 4)

Se trata de un escenario que amparado o basándose en el sistema formativo y en el Capital Humano, trasciende sus límites para adentrarse en un nuevo modelo de sociedad.

Las bases en las que se asienta este escenario recogen en primer lugar el concepto de: **optimización del capital humano**, cuyos rasgos característicos son:

- Equiparación de la tasa de actividad a la de las regiones más avanzadas de Europa, superior a la media, con especial atención a la ocupación femenina que se aproxima o iguala a la actividad masculina,
- Orientación de los “**flujos formativos**” tomando como modelo de referencia a las regiones más avanzadas de Europa. Se prepara la población en función del modelo de sociedad que se propugna.
- Creación del sistema de formación a lo largo y ancho de la vida, conteniendo el sistema social organizativo, sistema técnico formativo y oferta avanzada de los centros.

Otra de las características de este escenario sería el concebir el **protagonismo de la persona en la educación y en las organizaciones** cuyos principales rasgos son:

- Profunda modificación del sistema formativo fomentando la formación en: conocimientos, competencias capacidades y valores.
- Protagonismo del alumno y modificación del rol del profesor.
- Utilización avanzada de las nuevas tecnologías.
- Intensa cooperación entre Universidades para modificar el sistema formativo. Creación del consejo Vasco de Universidades donde se aborden, en conjunto, los cambios estructurales.
- Desarrollo y ejemplarización de sociedades y organizaciones avanzadas en gestión con protagonismo de la persona.
- Sistema de distinción o acreditación de organizaciones avanzadas.



El desarrollo de la **investigación “colaborativa”** sería también objeto de este escenario creando las condiciones para el desarrollo planificado de la investigación básica y de la relación Universidad, Centros Tecnológicos y Empresas.(Polos de innovación):

- Creación de un plan de investigación básica.
- Establecimiento de conexiones para la investigación entre Universidades, CC.TT. y empresas.(crear y generalizar el sistema)
- Tráferencia de conocimientos avanzados a la F. Continua.

Estos tres pilares descritos deben estar asentados en un sistema de gestión de la acción comunitaria, en consonancia con los objetivos que se proponen. Existen en el mundo claros ejemplos de sistemas de gestión regionales como: Singapur, Carolina del Norte, Finlandia. etc. El Economic Development Board de Singapur donde participan administraciones, estamentos económicos y sociales, es un claro ejemplo de liderazgo para el desarrollo.

Con todo ello se podría plantear que Gipuzkoa pueda ostentar el liderazgo científico tecnológico añadiendo a las bases señaladas con otros objetivos como:

- Captación de personas del exterior, altamente capacitadas.
- Generalización del uso de idiomas a todos los niveles.(Enseñanza terminal plurilingüe).
- Utilización generalizada por la población de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación.

Este escenario recoge lo mejor de los escenarios anteriores y los amplía.



Reto: Capital Humano

Equipo de reflexión

- **Javier Retegi** (Coordinador)
- **Aitor Soria**. Universidad de Mondragón
- **Francisco Blanco**
- **Jose Luis Garitano**. Adegifor
- **José M^a Elola**. Ikaslan
- **José Ramón Guridi**. Dpto. de Presidencia de la DFG
- **Joseba Amondarain**. Dpto. de Economía y Turismo de la DFG
- **José Ramón Beloki**. Diputado de Economía y Turismo de la DFG
- **Juan Miguel Mendoza**
- **Lander Sarasola**. EHU-UPV
- **Manuel Fuentes**. CEIT
- **Markel Arizmendi**. HETEL
- **Pedro Ustarroz**. INEM
- **Vicente Huici**. UNED Bergara
- **Xabier Barandiaran**. Universidad de Deusto SS
- **Mikel Irasuegui** (Secretaria Técnica G2020)