

GUATEMALA, AGOSTO 2015



## Índice de Capital Humano 2015

World Economic Forum

Todas las naciones tienen capital humano con habilidades y capacidades diferentes, en algunas más desarrolladas que otras. Lo importante no es únicamente la cantidad de capital humano disponible, sino cómo se utiliza esta capacidad en los distintos países. Principalmente, porque el talento humano puede ser determinante en el éxito económico de un país y en el desarrollo humano de sus habitantes.

El capital humano es esencial para la productividad de una sociedad, para el funcionamiento de sus instituciones, no sólo políticas, sino sociales y culturales. En este sentido, comprender el status actual del capital humano y su capacidad, es fundamental para cualquier persona, en especial, para los que contratan.

El señor Klaus Schwab, Fundador y Ejecutivo del Foro Económico Mundial, estableció que *“el talento, no el capital, será el factor clave que una a la innovación, la competitividad y el crecimiento en el siglo XXI”*. Es importante separar ambos conceptos, talento y capital. Un país puede poseer una enorme cantidad de capital humano y no tener talento ni en el 50%, el éxito de un país va a depender del talento de su capital humano y su capacidad de permanecer en un constante aprendizaje.

El Índice de Capital Humano 2015, realizado por el Foro Económico Mundial, sirve para cuantificar cómo países desarrollan y utilizan sus recursos humanos, y cómo estos progresan en el tiempo.

El índice utiliza una muestra de **124 países**, reflejando la base de talento en cada país (niveles de educación, paro laboral, personas inactivas, entre otros).



Es una entidad privada no lucrativa, conformada por empresarios a título personal, independiente de intereses sectoriales, gremiales o partidistas. FUNDESA nació en 1984 por el interés de empresarios guatemaltecos de generar e implementar programas que impulsen el desarrollo económico y social en Guatemala de manera sostenible.

### CONSEJO DE FIDUCIARIOS

**Felipe Bosch**  
PRESIDENTE

**José Miguel Torrebiarte**  
VICE-PRESIDENTE

**Salvador Paiz**  
VICE-PRESIDENTE

**Juan Mauricio Wurmser**  
SECRETARIO




**Jaime Camhi**  
TESORERO

### DIRECTORES:

- Alejandro Arenales
- Jaime Arimany
- Álvaro Castillo Monge
- Roberto Gutiérrez
- Edgar A. Heinemann
- Diego Herrera
- Pedro Miguel Lamport
- María Isabel Luján
- Ricardo Mansilla
- Juan Monge
- Humberto Olavarría
- María Pacheco
- Roberto Paiz K.
- Luis Prado
- Danilo Siekavizza
- Carmelo Torrebiarte

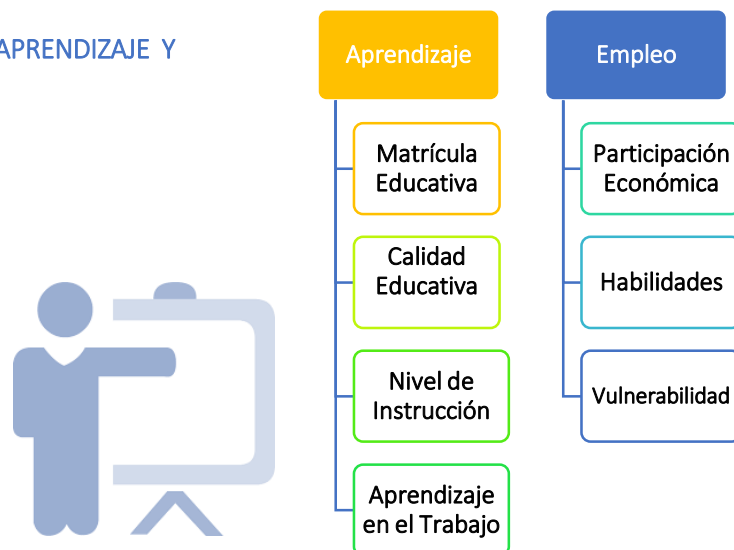
## Índice de Capital Humano 2015

Hay tres ideas claves que subyacen a esta edición del Índice de Capital Humano 2015:

<p>Se enfoca en los resultados de aprendizaje y empleo. El objetivo es proporcionar información sobre cómo están hoy los países en relación al desarrollo y despliegue de capital humano, no importando origen o edad.</p> 	<p>Se enfoca en la demografía. El índice tiene un enfoque generacional, desagrega los indicadores según cinco grupos de edad, y para cada grupo refleja las cuestiones únicas o especiales que interfieren en el desarrollo del capital humano.</p> 	<p>Utiliza una medida estándar para todos los países de “el estado ideal”. Esto permite que sean posibles comparaciones anuales, y su vez, que el progreso e inversión en los países se pueda monitorear.</p> 
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

El concepto “capital humano” no implica algo unidimensional, por el contrario, puede significar distintas cosas para diferentes grupos de personas. Para los empresarios, capital humano implica el valor agregado que se obtiene a partir de una serie de habilidades. Para los hacedores de política pública, capital humano implica la capacidad de las personas para impulsar crecimiento económico. Para otros, puede implicar un tipo de conocimiento adicional informal adquirido a través de la experiencia. El Índice de Capital Humano trata de dar cabida a esta diversidad de conceptos e intenta adoptar un enfoque integral, con el objetivo de maximizar el potencial humano de las naciones.

Los temas principales del índice son: **APRENDIZAJE Y EMPLEO.**



## Índice de Capital Humano 2015

### RANKING GLOBAL

Chile	45
Uruguay	47
Argentina	48
Panamá	49
Costa Rica	53
México	58
Perú	61
Colombia	62
El Salvador	70
Bolivia	73
Paraguay	75
Brasil	78
República D.	81
Guatemala	86
Nicaragua	90
Venezuela	91
Honduras	96

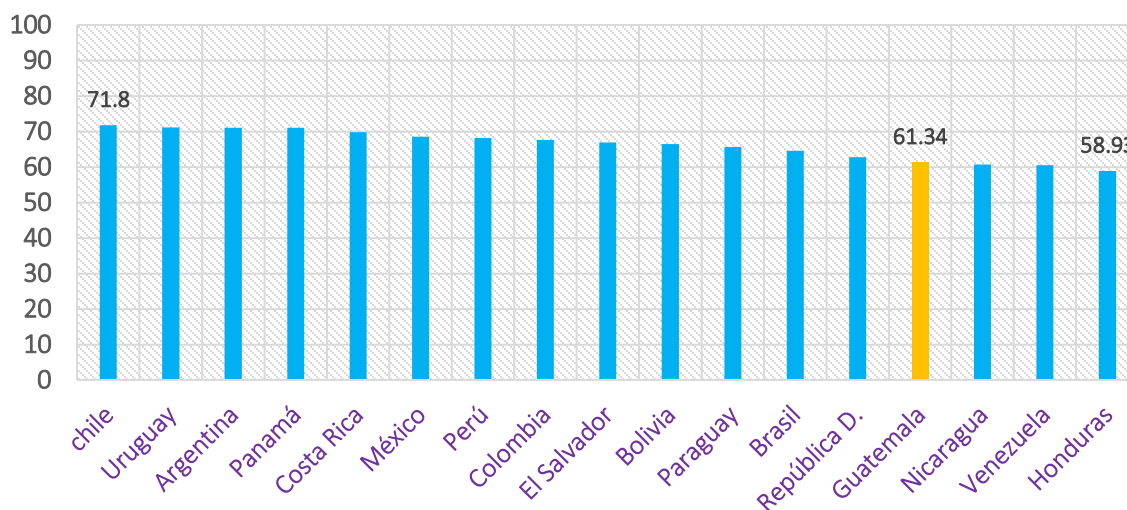
El índice refleja la posición de todos los países evaluados, sin embargo el análisis se concentra en la región latinoamericana. El país mejor posicionado es Chile (45/124), luego sigue Uruguay y Argentina. Los países peor evaluados son Honduras (96/124), Venezuela y Nicaragua. Guatemala se ubica en la posición 14 de 17 países de la región, ubicándose en los últimos 5 países peor evaluados de Latinoamérica.

Del istmo centroamericano, Panamá es el país mejor evaluado, le sigue Costa Rica. Por último está Honduras y Nicaragua.

La gráfica evidencia no sólo las posiciones, sino las evaluaciones de los diferentes países. Chile, que se encuentra en la primer posición obtuvo 71.8/100, 10.46 puntos más que Guatemala, que obtuvo 61.34 puntos. La última posición refleja una calificación de 58.93 puntos.

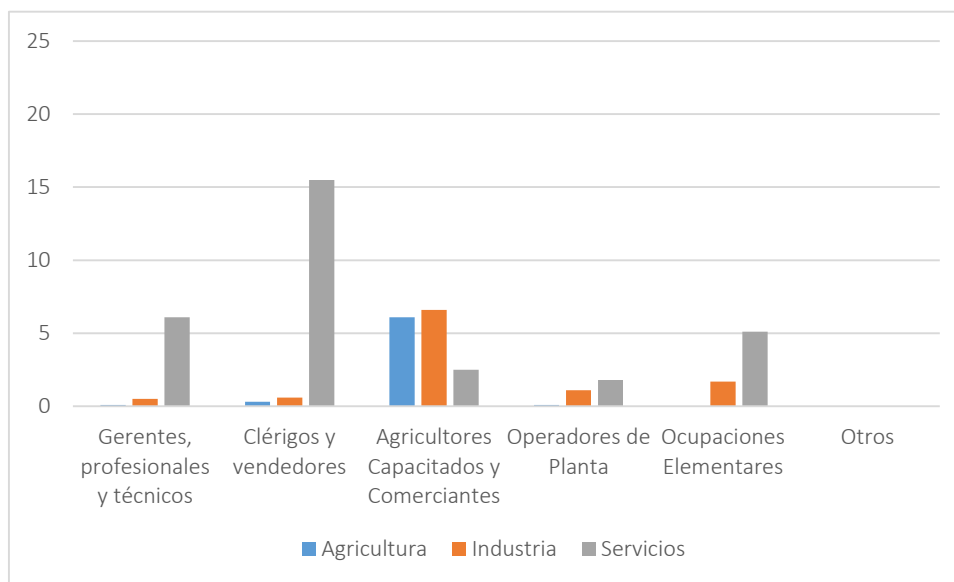
El promedio regional es de 66 puntos, esto indica que Guatemala está por debajo de ese promedio y su situación es

de atención nacional, debido a la importancia del tema.



## Índice de Capital Humano 2015

Distribución de Empleos, según la actividad económica y ocupación:



La gráfica anterior refleja cuántas personas se encuentran empleadas según tres sectores diferentes: agricultura, industria y servicios. El sector que más empleados posee es “servicios” con 31, mientras que agricultura posee 20.2 y por último, industria con 10.6.

Cuando se habla de servicios se refiere principalmente a comercios que no ofrecen productos en sí, sino que se enfocan en ofrecer servicios básicos o complementarios a la población, como salones de belleza, car wash, centros turísticos, etc.

Es importante entender si los otros resultados son a causa de falta de personal capacitado, falta de interés en tecnificarse e incursionar en empleos más operativos, o bien, si no existen oportunidades de desarrollo profesional y educativo.

En la mayoría de áreas rurales del país el acceso a educación y a la profesionalización es menos que en el casco urbano de la ciudad. Las empresas que contratan personal y que ofrecen mejores sueldos y remuneraciones, exigen una formación académica más estricta que comercios enfocados en brindar servicios básicos a la población, como tiendas o salones de belleza. Esto ocasiona que personas con poca preparación académica opten por este tipo de empleos y se acomoden, en lugar de buscar la profesionalización y mejores puestos para una mayor obtención de recursos.

## Índice de Capital Humano 2015

### Percepciones del sector empresarial: (Evaluación 1-7)

Calidad en matemática y ciencias	2.45
Calidad de las Escuelas de Negocio	4.71
Especialización en servicios de entrenamiento	4.4
Capacidad para atraer talento	3.26
Capacidad para retener talento	4.06

La tabla refleja las percepciones del sector empresarial en cuanto al capital humano del país. El aspecto que mejor se percibe es la educación que se recibe en las diferentes escuelas de negocio, la preparación y la calidad académica que prestan.

Por otro lado, el segundo aspecto mejor evaluado es la especialización en servicios de entrenamiento; actualmente, este tipo de servicios cada vez cobra mayor importancia y su necesidad se hace mayor.

El tema de capacidad para retener talento tiene 4.06, esto es importante porque la mayoría de empresas buscan retener a un excelente capital humano, sin embargo no todos pueden hacerlo. Las ofertas laborales tienen a ser competitivas y buscan captar el mejor capital humano posible siempre.

El aspecto peor evaluado es la calidad en matemática y ciencias, este tipo de formación proviene desde la educación que se recibe en colegios y escuelas públicas. En este sentido, es importante aclarar que el problema radica no sólo en el acceso a una calidad educativa óptima en estos temas, sino que la preparación de los profesores en los centros educativos es vital. Año con año se busca mejorar los resultados nacionales en estos temas para monitorear avances en el sistema educativo del país, no obstante, el desafío es grande y se necesita de un apoyo mayor, tanto a nivel institucional como privado.

### CONCLUSIONES

- El sistema educativo actual se encuentra desconectado del mundo económico de hoy. Los mercados de trabajo buscan habilidades específicas, buscan conocimientos tecnológicos, buscan mayor innovación; en este sentido, el sistema educativo se queda atrás y no cumple con las expectativas del mercado laboral.
- Existe una gran brecha entre la educación y los mercados laborales que deben ser atendida a través de la tecnología y la innovación.

## Índice de Capital Humano 2015

- Que una persona posea la capacidad de colaborar, innovar, auto dirigirse, resolver problemas, trabajar bajo presión, entre otros, cada vez es más necesaria e importante.
- Actualmente, las empresas esperan contar con capital humano previamente entrenado y/o capacitado, proveniente así de escuelas y universidades. No obstante, las empresas deben plantearse un papel de inversionistas. Dentro de sus objetivos de contratación, selección y retención de personal debe incluirse un continuo entrenamiento de aprendizaje y capacitación. Es un costo que da frutos.
- La competitividad y la gestión del talento deben ser fundamentales en la estrategia de crecimiento e innovación de cualquier empresa.
- Una tarea que podrían optar por realizar empresas, es trabajar de forma conjunta con el gobierno y escuelas privadas para nivelar las necesidades del mercado de trabajo, con la oferta educativa del país. Mantener una actualización constante de manera que la brecha cada vez sea menor.
- Hacer frente a los retos del sistema educativo actual requiere un replanteamiento esencial e integral de lo que significa aprender, trabajar y cumplir con nuestro potencial como individuos. Implica cómo las empresas deben planificar e invertir en talento, implica cómo se entrega la educación y cuál debe ser su base. Implica que los gobiernos deben atender este tema a largo plazo y planificar las necesidades de las generaciones del mañana.
- El Índice de Capital Humano es una de las herramientas que se espera permita una mejor toma de decisiones en cuanto a la necesidad de fortalecer el sistema educativo actual y las necesidades del mercado laboral.

