



INSTITUTO DE ECONOMÍA Y EMPRESA  
www.iee.edu.pe



1

Serie ARTÍCULOS<sup>1</sup>  
n° 44

# ...EDUCACIÓN Y HABILIDADES PARA EL DESARROLLO:..

Francisco Huerta Benites<sup>2</sup>  
institutoeconomia@iee.edu.pe

Lima, 15 septiembre 2017



Premio PODER  
al think tank  
de regiones 2014  
INSTITUTO DE ECONOMÍA  
Y EMPRESA

<sup>1</sup> Es un artículo del Instituto de Economía y Empresa (IEE), y que trata de temas diversos de economía, desarrollo y negocios. Usualmente son escritos debido a la importancia coyuntural y estructural del tema, y/o a solicitud de publicaciones impresas y digitales de diversas instituciones del país. Los números anteriores de esta serie, de la serie de "AZ" (117 ediciones), de "temas de desarrollo", y otros artículos en diversos medios, se pueden hallar en [www.iee.edu.pe](http://www.iee.edu.pe)

<sup>2</sup> El autor es director/consultor/investigador del IEE. Actualmente desarrolla asesorías en desarrollo de negocios y finanzas a empresa minera no metálica; en financiamiento internacional a ifnb; y, en proyecto de APP a organización privada.

## EDUCACIÓN Y HABILIDADES PARA EL DESARROLLO<sup>3</sup>

Actualmente, Perú destina 3,7% de su PIB a la educación, por debajo de la media para la región (5,1%) y Estados Unidos (5,1%), pero a la par con otras economías de ingresos medios como Tailandia y Hungría (3,8%). Véase [Anexo 01](#) para detalle.

Se evidencia que la falta de inversión no es la causa principal del problema. Tenemos que invertir mejor en educación y en el desarrollo de habilidades (H). Varios estudios hablan de priorizar las inversiones en los primeros años de la vida de un niño, cuando los cerebros son más maleables y receptivos y los retornos de las inversiones son mayores.

### **El mundo del trabajo está cambiando rápidamente.**

En el mundo desarrollado los robots sustituyen a operarios en la línea de montaje; las cajas registradoras autoservicio reemplazan a cajeros en supermercados; los cajeros automáticos suplantán a empleados bancarios, y pedidos mediante tablets sustituyen a los camareros en los restaurantes. Tanto en la manufactura como en servicios, la demanda de empleos de calificación y remuneración media está disminuyendo debido a la *automatización*<sup>4</sup>.

Los cambios observados en los mercados laborales del mundo desarrollado permiten vislumbrar el posible futuro de ALC. El cambio tecnológico en la región quizá sea más lento, pero es inevitable. Esto le brinda a la región una excelente oportunidad de prepararse para las transformaciones que están en camino<sup>5</sup>. Contar con una fuerza laboral con H sólidas y adaptables es primordial para el país y región.

### **No es solo un problema de dinero**

Se evidencia un gran rezago de ALC en desarrollo de H. Al parecer, el dinero no es el único problema, ni tampoco el principal. Los gobiernos deberían centrarse en gastar los recursos actuales de manera más efectiva<sup>6</sup>. Este patrón refleja la prioridad de los países de primero expandir la matrícula en primaria y, después de alcanzar un cierto nivel,

<sup>3</sup> Una referencia básica es "APRENDER MEJOR. Políticas públicas para el desarrollo de habilidades", BID, agosto 2017

<sup>4</sup> Aunque este giro sea amenazante para algunos trabajadores, la robotización y el cambio tecnológico también ofrecen oportunidades laborales. Los avances tecnológicos aumentan la productividad y la demanda de empleos que requieren capacidades de resolución de problemas, pensamiento abstracto y creativo y habilidades sociales. *Hoy en día los empleos en las ciencias, la ingeniería, la matemática y la tecnología son objeto de una demanda nunca antes vista.*

<sup>5</sup> Afrontar el desafío del cambio tecnológico y lograr reasignar a los trabajadores en función de dicho cambio no es una tarea fácil, y los gobiernos en el mundo desarrollado se esfuerzan por encontrar soluciones.

<sup>6</sup> Tanto el gasto público como el privado siguen un patrón de U invertida a lo largo del ciclo de vida: medido como porcentaje del PIB, se destina una mayor parte de este gasto a la educación primaria y secundaria que a la primera infancia y al nivel superior.

enfocarse en incrementar el acceso a la educación secundaria y a otros niveles. Este patrón es similar en el gasto privado.

### **Ni falta de incentivos**

Las familias invierten sus escasos recursos en desarrollo de H, porque saben que vale la pena. En ALC los retornos de la educación son altos. Cada año adicional de educación en la región se traduce en un aumento promedio del 9,6% del salario real<sup>7</sup>. Sin embargo, con ir a la escuela no alcanza.

El mercado laboral distingue claramente entre asistir y completar un determinado nivel de educación. En otras palabras, el mercado casi no recompensa el hecho de haber comenzado los estudios secundarios y no terminarlos. En cambio, *la graduación paga, literalmente*. Más allá de la educación, el mercado también valora la experiencia<sup>8</sup>.

*Por lo tanto, las H adquiridas por los trabajadores con un mayor nivel de educación son más fácilmente transferibles entre empresas, mientras que las tareas que llevan a cabo los trabajadores con menor educación son más específicas de la empresa.*

### **Cómo gastar mejor: políticas públicas basadas en la evidencia**

Los principales cuellos de botella para el desarrollo de H no parecen ser solo la falta de gasto público ni de incentivos para acumular habilidades<sup>9</sup>. Es poco probable que inyectar dinero ciegamente en el sistema educativo vaya a producir los resultados deseados, aun cuando fuera factible. Así, la clave reside en utilizar los recursos disponibles de manera más inteligente. Más aún cuando la tasa del PBI ha disminuido

Los responsables de las políticas públicas pueden evitar expandir programas inefectivos para promover el desarrollo de H, y en cambio aumentar la escala de los programas costo-efectivos. Orientados por las evaluaciones de experiencias pasadas, los gobiernos pueden evitar errores y aprovechar oportunidades para ayudar a sus ciudadanos a aprender mejor<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Por otro lado, los salarios más altos o la riqueza no son los únicos beneficios de la educación. Los trabajadores con mayor nivel de estudios tienen menor probabilidad de estar desempleados y mayor probabilidad de trabajar en un empleo que les satisfaga. La educación también ayuda a los individuos a tomar mejores decisiones relacionadas con su salud y reduce su participación en conductas de riesgo, promoviendo una mayor confianza en sí mismos y en otros en la sociedad.

<sup>8</sup> Los individuos se vuelven más productivos a medida que suman más experiencia en sus empleos porque adquieren nuevas habilidades a través del aprendizaje con la práctica o de otras modalidades de capacitación.

<sup>9</sup> Más bien, lo que se requiere es un mejor gasto para mejorar la calidad de las interacciones en el hogar y en la escuela, ayudando a los alumnos a evitar conductas de riesgo y a completar más años de estudios, así como también para crear un entorno de negocios más favorable que fomente el aprendizaje en el lugar de trabajo.

<sup>10</sup> ¿Cómo pueden los países asegurarse de que están utilizando los recursos públicos de manera inteligente? En primer lugar, los gobiernos deben evitar diseñar políticas basadas en especulaciones y conjeturas y, para esto, la evidencia rigurosa puede señalar

## Políticas para aprender mejor

Si bien las personas pueden aprender en cualquier etapa de la vida, no aprenden las mismas cosas de la misma manera. Por lo tanto, las políticas públicas deberían abordar los objetivos, capacidades, recursos y peculiaridades de cada grupo de edad.

Las personas y lugares asociados con cada etapa varían y señalan la ruta que han de seguir las políticas. Aunque el contexto del país importa, la evidencia de la región y del mundo proporciona una orientación útil sobre qué funciona y qué no, desde la primera infancia hasta la edad adulta.

## Hacia un mejor aprendizaje a todo nivel

Un aprendizaje de mejor calidad es clave para que Perú compita en economía global hoy y en futuro. Encontrar intervenciones e inversiones efectivas en H es una condición necesaria para cosechar los frutos del cambio tecnológico y evitar los riesgos de quedar rezagados, sin ser capaces de producir bienes de alto valor agregado ni ingresar al grupo de países de altos ingresos. El aprendizaje tiene que producirse en todas las edades, en varios contextos, y debe aprovechar mejor los recursos existentes<sup>11</sup>.

## ¿Cómo se desarrollan las habilidades (H)?<sup>12</sup>

.Estos estudios aportan sólida evidencia acerca del *rol clave que el entorno desempeña en el desarrollo de las personas*<sup>13</sup>. Una alternativa más factible consiste en definir qué servicios, entre los muchos, que un niño determinado disfrutó, son verdaderamente cruciales, y luego asegurar que todos los niños tengan acceso a ellos. Por ejemplo:

- ✓ Durante los dos primeros años de vida, *¿es decisivo facilitar el acceso a una buena guardería infantil, o es preferible formar a los padres en prácticas de crianza adecuadas?*

---

el camino. La evidencia rigurosa es una luz que expone tanto los éxitos como los fracasos y proporciona una base sólida para la toma de decisiones

<sup>11</sup> Los padres deben aprender a preparar mejor a sus hijos pequeños para la escuela. Los niños deben aprender habilidades fundamentales que serán la base de su aprendizaje en el futuro y de las habilidades que necesitarán en el mercado laboral. Los adolescentes deben desarrollar habilidades académicas y socioemocionales que les permitirán volverse adultos responsables y productivos. Los maestros de todos los niveles deben aprender a motivar a los alumnos para que permanezcan en la escuela y prepararlos para el ingreso al mercado laboral. Los empresarios deben aprender a capacitar a sus trabajadores en tareas relevantes y motivarlos para aumentar la productividad de sus empresas.

<sup>12</sup> Numerosos estudios han demostrado que el hecho de que los niños sean adoptados por familias de ingresos medio altos o familias de ingresos bajos puede tener un impacto determinante en sus vidas

<sup>13</sup> Idealmente, la sociedad debería brindar a individuos como A las mismas oportunidades a las que acceden individuos como B. Sin embargo, lograr equiparar exactamente el nivel de apoyo que reciben estos dos grupos de individuos será muy difícil de lograr.

- ✓ Para niños en escuela primaria y secundaria, *¿es clave tener una jornada escolar más larga o políticas deberían centrarse en tener maestros que involucren activamente a alumnos y proporcionen una retroalimentación frecuente?*

Dado que los recursos son limitados, los responsables de las políticas públicas tienen que decidir qué servicios priorizar. Un buen punto de partida consiste en reconocer que *el desarrollo de H es un proceso que dura toda la vida*. Es decir, el desarrollo de los individuos en todas las sociedades y a lo largo del tiempo suele seguir una trayectoria común en diferentes etapas<sup>14</sup>.

### ¿Qué son las habilidades?<sup>15</sup>

Son capacidades innatas o adquiridas que aumentan la productividad de un individuo. Esta definición incluye una amplia gama de H, como el razonamiento abstracto, el reconocimiento de patrones, el conocimiento de hechos y algoritmos, la comprensión de las emociones propias y de otras personas, y conocimientos o H específicas útiles para ciertas ocupaciones, sectores de la economía o empresas individuales<sup>16</sup>.

*Una determinada competencia puede ser considerada una H solo si permite que un individuo sea más productivo desde un punto de vista económico*. Es decir, una competencia se reconoce como H si permite que el individuo pueda producir más, con todos los demás factores constantes, como el tiempo destinado a la tarea, la tecnología disponible, el capital físico y la disposición de los factores en la economía<sup>17</sup>.

### Tipos de habilidades (H)

Las H se pueden clasificar en dos grandes categorías: generales y específicas. Las *H generales* aumentan la productividad de una persona en una amplia gama de

<sup>14</sup> Estas etapas pueden definirse como la primera infancia, la infancia, la adolescencia y la edad adulta. Se trata de etapas que tienen grandes diferencias en términos de las habilidades que se desarrollan, los entornos en que estas habilidades evolucionan y el rol que desempeñan diferentes actores. Además, las habilidades desarrolladas en cada etapa pueden convertirse en la base para adquirir habilidades en etapas posteriores. Entender cómo los individuos desarrollan las habilidades y qué factores son cruciales en cada etapa puede ayudar a gobiernos a adoptar y apoyar políticas que mejoren el proceso de desarrollo de habilidades.

<sup>15</sup> De la misma manera que el entrenamiento y la práctica mejoran las habilidades, la falta de uso puede depreciarlas rápidamente. Por lo tanto, desde una perspectiva de las políticas públicas, facilitar las transiciones entre los distintos niveles en la escuela, entre esta y el mercado laboral, y entre los diferentes empleos puede ser clave para el desarrollo de habilidades.

<sup>16</sup> Si bien se reconoce el rol de las habilidades innatas, aquí se pone el énfasis en cómo desarrollar habilidades a lo largo de la vida. Además, aunque las mejoras en salud y nutrición pueden influir de manera indirecta en el nivel de las habilidades, aquí se centra en inversiones y medidas adoptadas que tienen como objetivo central mejorar las habilidades.

<sup>17</sup> Por otro lado, la sociedad debe valorar el producto adicional relacionado con la mayor capacidad del individuo. Entonces, la capacidad del individuo para obtener mejores resultados que los demás en ciertas actividades como los videojuegos, no se interpretan como habilidades, puesto que esa destreza no genera un valor adicional para la sociedad (excepto si, por ejemplo, esos individuos son profesionales en su campo, como jugadores de videojuegos de renombre internacional, o si esas competencias son valoradas por el mercado).

ocupaciones, sectores o empresas<sup>18</sup>. En cambio, las *H específicas* incrementan la productividad de una persona en una gama estrecha de ocupaciones, sectores o empresas<sup>19</sup>. Las H generales y específicas pueden desglosarse en seis categorías más estrechas. Veamos gráfico siguiente:



Las H generales comprenden:

- **H socioemocionales.** Pueden ayudar a las personas a identificar y manejar sus propias emociones y las de los demás para mejorar la productividad, lo que incluye la capacidad de perseverar en ciertas tareas y el trabajo en equipo.
- **H cognitivas.** Entre ellas se hallan las H básicas, como la memoria de largo plazo y el reconocimiento de patrones, así como el control ejecutivo, que está relacionado con la coordinación de otras funciones mentales, como la memoria de trabajo, la inhibición de respuesta y la atención selectiva<sup>21</sup>.
- **H académicas.** En este grupo se incluye el conocimiento de hechos, conceptos, procedimientos y estrategias relacionados con materias generales como matemática, lectura y ciencia, así como también las H informáticas.

Las H específicas incluyen aquellas que tienen relación con:

- **La ocupación.** Estas H se refieren a los conocimientos, procedimientos y estrategias en tareas pertinentes a una determinada ocupación. Por ejemplo,

<sup>18</sup> Entre otros, abarcan el razonamiento abstracto, la comprensión lectora y las competencias relacionadas con la informática.

<sup>19</sup> Por ejemplo, el conocimiento de la anatomía de la boca humana es relevante para los dentistas o los cirujanos maxilofaciales, pero no necesariamente para los individuos en general. De la misma manera, la habilidad para configurar una red informática es relevante para los especialistas que trabajan en el área de sistemas.

<sup>20</sup> Ob. cit. página 26

<sup>21</sup> También comprenden las habilidades metacognitivas, que se refieren a la capacidad de un individuo para planificar acciones, monitorear los avances y evaluar resultados.

saber cómo utilizar diferentes sistemas operativos y aplicaciones es crítico para los programadores de software.

- **El sector.** Estas H abarcan los conocimientos y la comprensión de tendencias, estructuras de mercado, tecnologías y desafíos que enfrenta un determinado sector de la economía (por ejemplo, el sector bancario).
- **La empresa.** Estas H se centran en entender los productos y procedimientos de una firma, así como también en conocer a las personas que colaboran para que esta funcione de forma adecuada, como los empleados, clientes y proveedores.

### ¿Cómo se miden las habilidades?<sup>22</sup>

Dado que las H no son observables de forma directa, medirlas es una tarea verdaderamente difícil<sup>23</sup>. Es conveniente medir diferentes H utilizando diferentes enfoques. Para las H académicas y cognitivas se puede recurrir a pruebas objetivas. En cambio, las H socioemocionales y específicas se pueden medir mediante evaluaciones subjetivas y observando variables de resultado finales<sup>24</sup>.

*Las H son la piedra angular del desarrollo de un país.* Constituyen un motor clave del crecimiento económico y son un factor determinante fundamental de la movilidad social<sup>25</sup>. Al debatir sobre la acumulación de habilidades, es útil definir una función simple de producción de H y analizar sus diferentes insumos:

- i. El nivel inicial de habilidades de un individuo;
- ii. El tiempo y esfuerzo dedicados al aprendizaje;
- iii. Los recursos financieros privados desembolsados por hogares y empresas para el desarrollo de H, y,
- iv. El gasto público en educación y capacitación laboral.

<sup>22</sup> Medir correctamente las habilidades es importante por diferentes motivos. Por ejemplo, los maestros miden las habilidades para monitorear el progreso de los alumnos y las empresas miden las habilidades de posibles empleados para tomar decisiones de contratación.

<sup>23</sup> Por lo tanto, frente a estas complicaciones, es posible generar medidas de las habilidades a través de la medición de ciertas variables de resultado. Entre los resultados que se pueden medir, está el producto real en un determinado empleo. Para ilustrar el caso, obsérvese que la precisión y el tiempo que tarda un plomero en acabar un trabajo promedio puede servir como medida de su nivel de habilidad específica en dicha ocupación. También se pueden medir conductas relevantes.

<sup>24</sup> Por ejemplo, las intervenciones para mejorar las habilidades socioemocionales se pueden evaluar en términos de sus efectos en conductas de riesgo, en el nivel educativo y en los resultados en el mercado laboral. En el caso de las intervenciones dirigidas a mejorar habilidades específicas (como los programas de capacitación laboral), los efectos se pueden evaluar en términos de los resultados del mercado laboral, lo que incluye los salarios y los niveles de empleo.

<sup>25</sup> Si los países de ALC quieren alcanzar en términos de riqueza a las economías más desarrolladas, primero tienen que incrementar el nivel de H de las personas que ingresan en el mercado laboral. Y si desean aumentar la movilidad social, tienen que aumentar las H (y la oportunidad para adquirirlas) de todos sus ciudadanos, incluidos los niños nacidos en hogares de bajos ingresos.

Sobre la base de la importancia de las distintas H y de los problemas de medición recién descritos, aquí se centra en ciertos indicadores clave, los cuales se resumen en el cuadro siguiente.

**Indicadores clave en el proceso de desarrollo de habilidades<sup>26</sup>**

Etapa	Indicadores
Primera infancia	Habilidades cognitivas Habilidades socioemocionales
Infancia	Habilidades académicas
Adolescencia	Habilidades académicas Estudios secundarios Habilidades socioemocionales
Adulthood	Estudios postsecundarios Ingresos

**El gasto público: más cantidad que calidad**

El crecimiento de la matriculación en la primera infancia, en el nivel básico y el nivel superior se vio impulsado por aumentos significativos del gasto público. Este gasto no se distribuye por igual a lo largo del ciclo de vida (Anexo 01). El porcentaje del gasto público destinado a la primera infancia es aproximadamente una cuarta parte del gasto destinado a la infancia, la adolescencia y la edad adulta<sup>27</sup>.

**Hacia un aprendizaje continuo durante toda la vida<sup>28</sup>**

El Perú y ALC tienen que poner sus estrategias de capital humano en el centro de sus estrategias de desarrollo nacional. Este entorno laboral condiciona las oportunidades para desarrollar H en la vida adulta y contribuye a crear un ciclo de alta rotación, empleos de baja calidad y escasa inversión general en el desarrollo de H por parte de las empresas y de los trabajadores<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> Ob. cit. página 34

<sup>27</sup> La eficiencia de esta asignación es cuestionable. Si hay importantes efectos de auto-productividad (es decir, si las H generan H), los retornos marginales de invertir en la primera infancia probablemente serían mayores que los retornos de invertir más tarde en la vida. En ese escenario, *reasignar dinero público de la adolescencia y la edad adulta a la primera infancia resultaría más eficiente*

<sup>28</sup> Ob. cit. página 298

<sup>29</sup> Pero incluso desde este punto de partida incipiente, la puesta en marcha de políticas de desarrollo de H efectivas es una vía prometedora para alcanzar una región más productiva. Un buen conjunto de políticas destinadas a mejorar las habilidades de los jóvenes y los adultos debe basarse en un sistema de desarrollo de H sólido y estructurado que acerque el sistema educativo y de capacitación para el trabajo a las necesidades de los empleadores.

Dicha transformación debe partir de una asociación robusta entre los sectores público y privado que elabore programas de capacitación en función de competencias pertinentes y ponga un mayor énfasis en garantizar calidad. La clave debe ser una estrategia que vincule el desarrollo del capital humano al desarrollo económico y social, y debe implementarse de la mano de instituciones sólidas, con una fuerte voluntad política.

Dada la importancia que las empresas de alta productividad tienen en el desarrollo de H para sus trabajadores, también es necesario llevar adelante políticas orientadas a aumentar la productividad de las firmas. De lo contrario, habrá un límite para lo que las políticas de desarrollo de H puedan conseguir por sí solas<sup>3031</sup>.

Actualmente, programas estructurados de este tipo casi no existen en el país y región. Los efectos de estos enfoques a más largo plazo e impulsados por la demanda podrían ser superiores a los de los típicos programas Jóvenes (mejorando las H de manera práctica, con un impacto en el desarrollo de la carrera y en los ingresos) y llegar a un conjunto más amplio de beneficiarios<sup>3233</sup>.

Sin embargo, más que arreglar lo que hoy existe, los gobiernos deberían probar nuevos instrumentos y mecanismos para incentivar la participación del sector privado y el cofinanciamiento de la capacitación de la población empleada<sup>34</sup>.

Como se ha señalado con claridad, cuanto más temprano se desarrollen las habilidades, mejores resultados tendrán los individuos posteriormente en su vida. Por lo tanto, los responsables de las políticas públicas deben combatir de forma temprana la brecha de habilidades y contemplar políticas de base amplia que retengan a los jóvenes más tiempo en la escuela<sup>35</sup>.

---

<sup>30</sup> Tener acceso a buenos empleos es difícil. Los buenos empleos son escasos y requieren un amplio conjunto de habilidades socioemocionales y técnicas. Las PAML desempeñan un rol esencial en mejorar las oportunidades para la inserción en el mercado laboral y deberían ampliarse aún más.

<sup>31</sup> Los jóvenes vulnerables, que necesitan fortalecer sus H socioemocionales y técnicas básicas se beneficiarán (aunque modestamente) de programas de capacitación de jóvenes que les ayudarán a encontrar empleos de mejor calidad. Para los jóvenes menos vulnerables, que están mejor preparados para trabajar en sector privado, los programas de aprendices podrían ser una buena solución.

<sup>32</sup> En este sentido, los programas de aprendices constituyen una alternativa prometedora que los responsables de las políticas públicas deberían explorar más. Más allá de brindar apoyo a los trabajadores más jóvenes, la región debería innovar y aprender más acerca de cómo ayudar a los adultos desempleados a prepararse para nuevos empleos.

<sup>33</sup> Los responsables de las políticas también deben poner mayor énfasis en estimular la capacitación y el aprendizaje continuo durante toda la vida entre los empleados. Hay suficiente espacio para mejorar la focalización y la efectividad de las políticas que actualmente están en vigor en varios países de la región, sobre todo de los programas para los trabajadores menos calificados

<sup>34</sup> Las habilidades de gestión son factores determinantes de la productividad de las empresas. Los programas existentes que se proponen mejorar las habilidades técnicas y socioemocionales arrojan resultados diversos. La innovación en este ámbito debería intentar encontrar los programas adecuados para mejorar las habilidades de gestión de los empresarios. Se requiere mucho más aprendizaje en este ámbito, no solo en los aspectos mencionados sino también sobre el impacto de estas políticas en la productividad y el empleo.

<sup>35</sup> También deben estimular el regreso a las aulas de todos aquellos que se podrían beneficiar de un aumento de su educación formal. Esto implica elaborar políticas que mantengan a Rodrigo en la escuela tanto tiempo como Elsa, minimizando así su brecha de habilidades inicial.

Una vez que esto ocurra, el sistema de desarrollo de H se puede concentrar en lo que debería ser su rol en un mundo ideal, a saber, proporcionar a ambas oportunidades de aprendizaje (ya sean formales o informales) que los mantengan al día en cuanto a las nuevas demandas del mercado laboral con el fin de que puedan alcanzar su potencial, ampliarlo y navegar los cambios inevitables que se producen a lo largo de la vida laboral de cualquier individuo.

Un enfoque de aprendizaje continuo significa eliminar las fronteras artificiales entre educación y capacitación para el trabajo. Las políticas y programas tienen que ayudar a los individuos a empezar o a cambiar de carrera a medio camino en la vida, para adaptarse a las nuevas oportunidades que surgen<sup>36</sup>.

En Perú los responsables de las políticas deben insistir en un enfoque de aprendizaje continuo que les permita a las personas desarrollar nuevas habilidades a lo largo de sus vidas y mejorar el crecimiento y la productividad<sup>37</sup>.



**Francisco Huerta Benites**  
**Instituto de Economía y Empresa**  
**ongd "Ciudad Feliz"**  
[www.iee.edu.pe](http://www.iee.edu.pe)

Lima, 15 septiembre 2017

---

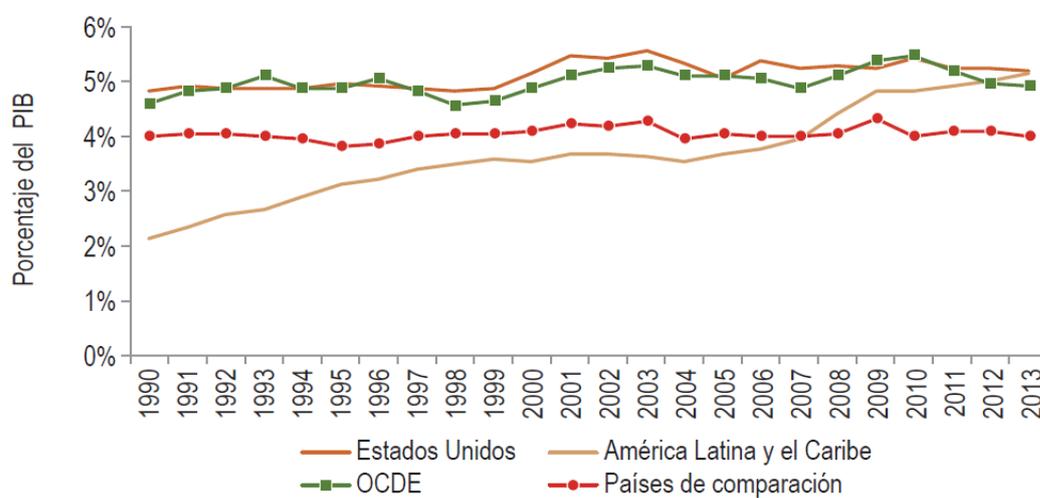
<sup>36</sup> Desde luego, las políticas de desarrollo de habilidades también tienen que tener en cuenta el gran número de personas que ya están en el mercado laboral a las que todavía les quedan muchos años de trabajo. Por lo tanto, las políticas tienen que mantener el equilibrio adecuado, apoyando a diferentes tipos de individuos en diferentes etapas de sus vidas con políticas adecuadas para cada grupo.

<sup>37</sup> En la búsqueda de nuevas y mejores políticas y programas, la evidencia puede señalar el camino. Armados con más y mejor información, los responsables de las políticas públicas están mejorando su aprendizaje para ayudar a sus ciudadanos a que también ellos lo hagan.

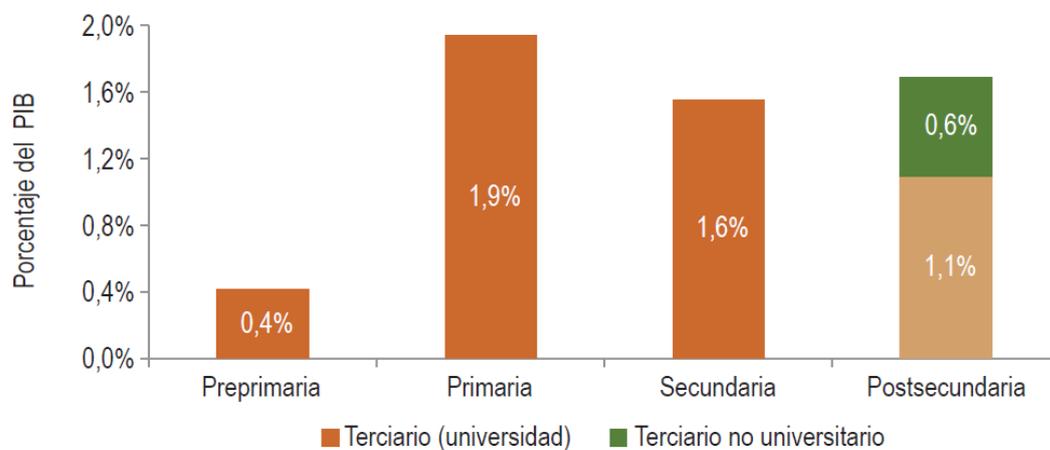
## ANEXO 01

### Gasto público en educación<sup>38</sup>

#### a. Como porcentaje del PIB



#### b. Por nivel educativo en América Latina y el Caribe



Fuente: Panel A = Cálculos propios sobre la base de los Indicadores del Banco Mundial. Panel B = Volman (2016).

<sup>38</sup> Ob. cit. página 70