



La hora del Diálogo Social para el Desarrollo Productivo en América Latina

**Presentación de José M. Salazar-Xirinachs
Director Regional de OIT para América Latina y el Caribe**

**En Seminario Internacional “La Certificación de
Competencias: Pieza clave de la productividad”
CHILEVALORA-OIT-CINTERFOR-SENCE
Santiago, Chile, Miércoles 29 de Marzo, 2017**



Problemática económica y social de largo plazo:

Avances modestos pero persisten problemas estructurales y brechas de vieja data



Contenido



- I. Baja productividad y falta de desarrollo productivo: El gran reto de América Latina
- II. El aporte de las competencias a la productividad y el desarrollo productivo
- III. El nuevo debate de sobre políticas industriales (o de desarrollo productivo) modernas
- IV. Mecanismos de Diálogo Social para la productividad, el desarrollo productivo, el talento humano y las competencias – experiencias y lecciones





I. Baja Productividad: el gran reto de América Latina.

- “La Tragedia de América Latina” BID
- “El Talón de Aquiles del desarrollo regional” - CEPAL



El futuro del empleo depende del futuro de la producción!



- ¿De dónde van a venir los empleos de calidad?
 - Solo pueden venir de un “modelo de crecimiento” más sostenido, inclusivo y sostenible (Objetivo 8 – ODSs)
- ¿Qué clase de crecimiento genera más y mejores empleos?
 - Uno con mayor y más diversificado desarrollo productivo y motores más dinámicos de crecimiento!
- ¿Cómo promover ese tipo de crecimiento que tenga fuerte tracción en los mercados de trabajo?
 - Nivel, constancia y patrón del crecimiento importan
 - Esto solo se logra con PDPs! Allí está la caja de herramientas!

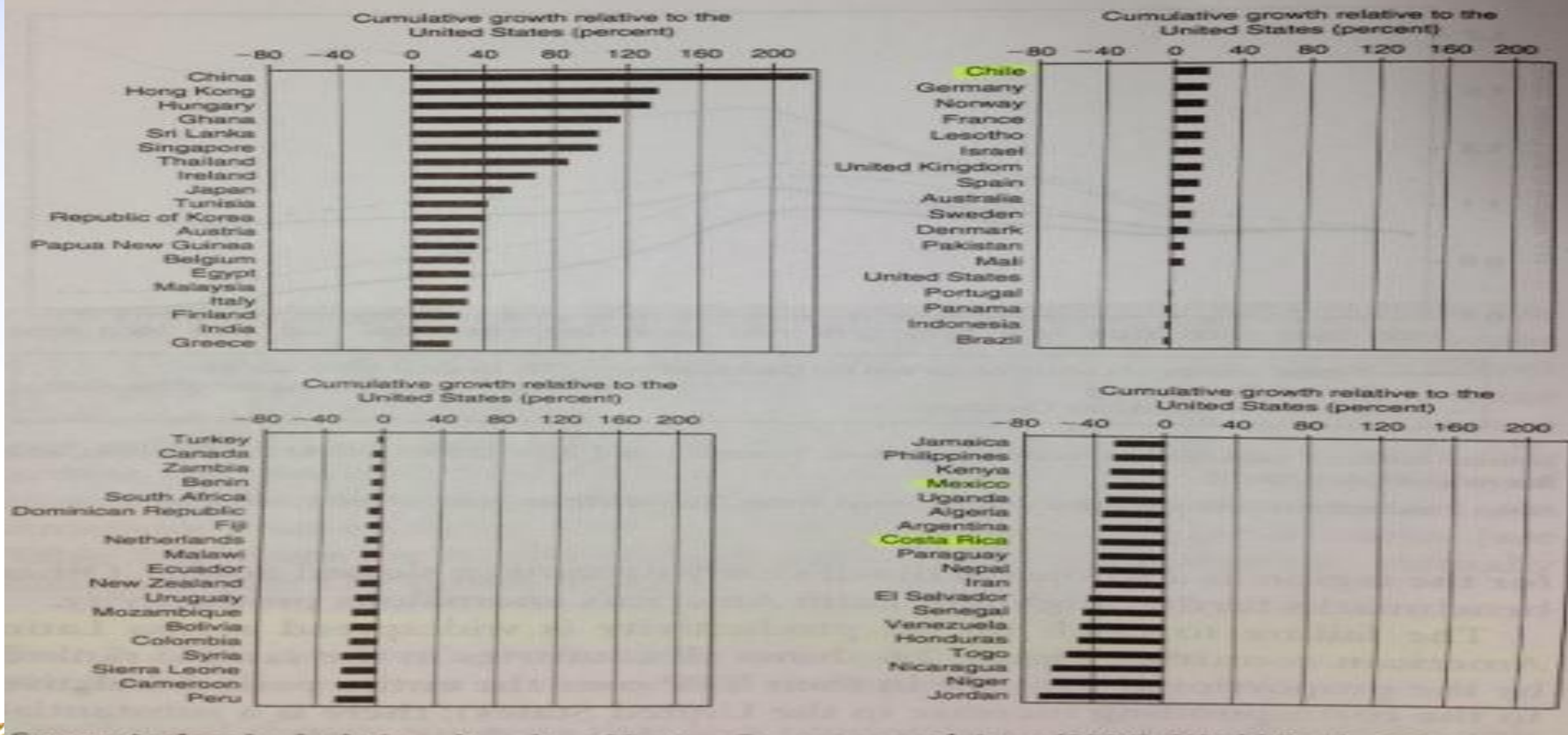


AL no está cerrando las brechas de productividad con respecto a Estados Unidos, 1960-2005 (76 países, 45 años 1960-2005)



34 THE AGE OF PRODUCTIVITY

Figure 2.6 Cumulative Productivity Catching Up around the World, 1960–2005



Tipología de brechas estructurales de productividad



- Entre regiones o territorios (urbano-rural, etc)
- Entre sectores de actividad económica
- Entre empresas exportadoras y locales
- Entre empresas formales e informales
- Entre empresas de distintos tamaños: grandes y pequeñas o microempresas

Todas estas brechas están asociadas a características del capital humano y su nivel de calificación

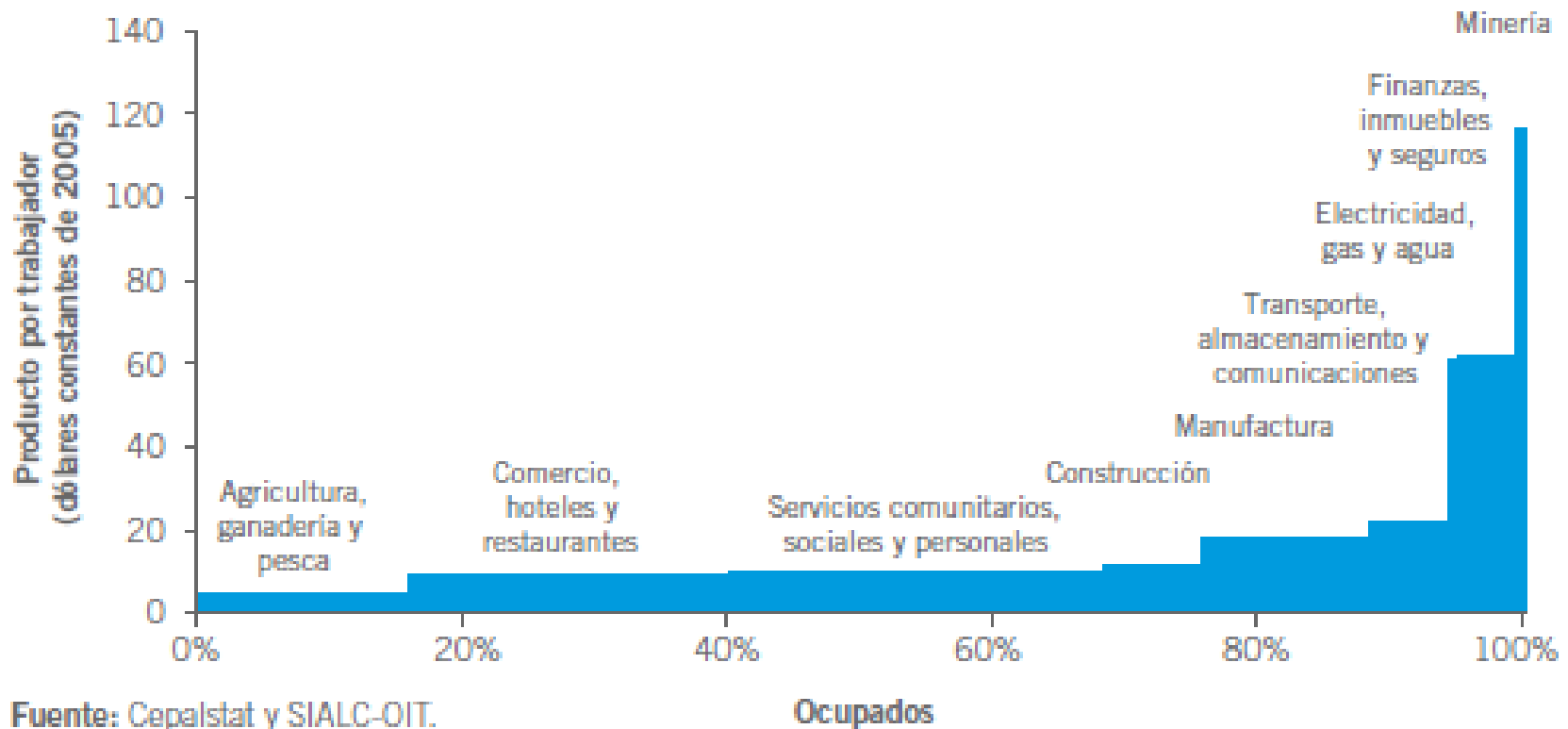
Las brechas resaltan la importancia de direccionar y acelerar el cambio estructural y la transformación económica



Perfil de la Productividad y el Empleo por Sector



ALC: Productividad y empleo por sector (2011)



Heterogeneidad entre Sectores Productivos:

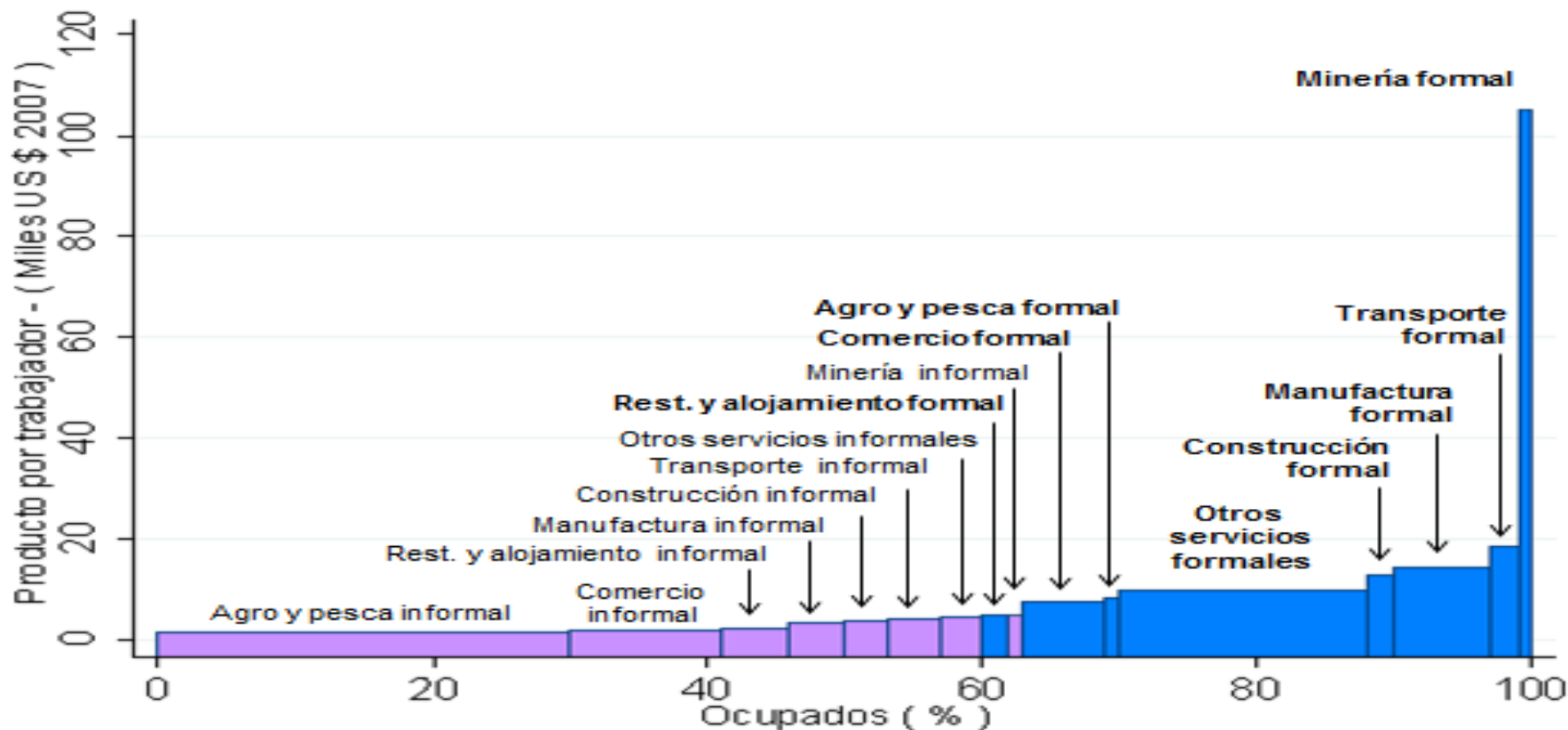
- Sectores de baja productividad concentran a la mayor parte de los trabajadores
- Ausencia de sectores intermedios
- Se requiere una diversificación en más sectores de productividad media y alta



Vínculo Productividad, composición sectorial-Informalidad



Perú: Productividad y Empleo por sector, 2007



- El 30% del empleo que es formal explica el 81% del PIB (azul)
- Y el 70% del empleo que es informal solo explica el 19% del PIB (violeta)

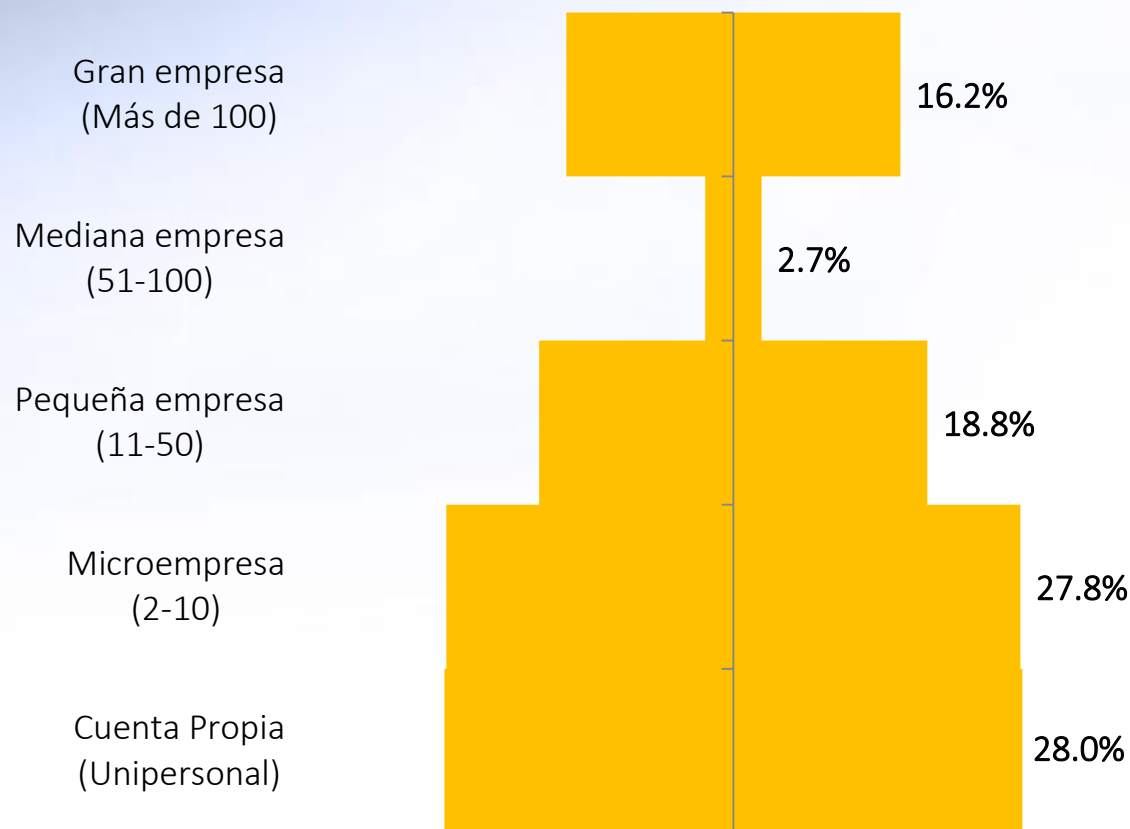


Fuente: Juan Chacaltana: "Perú, 2002-2012: Crecimiento, Cambio Estructural y Formalización", Revista de la CEPAL, No 119, Agosto, 2016

Predominio de MYPE en el empleo y poco empleo en empresas medianas (ALC 2013)



Estructura del empleo



• Estructura del empleo

- Trabajadores por cuenta propia: 28%
- MYPE: 47%
- Mediana y gran empresa: 19%

• “Missing middle”

→ Poca concentración de empleo en empresas medianas

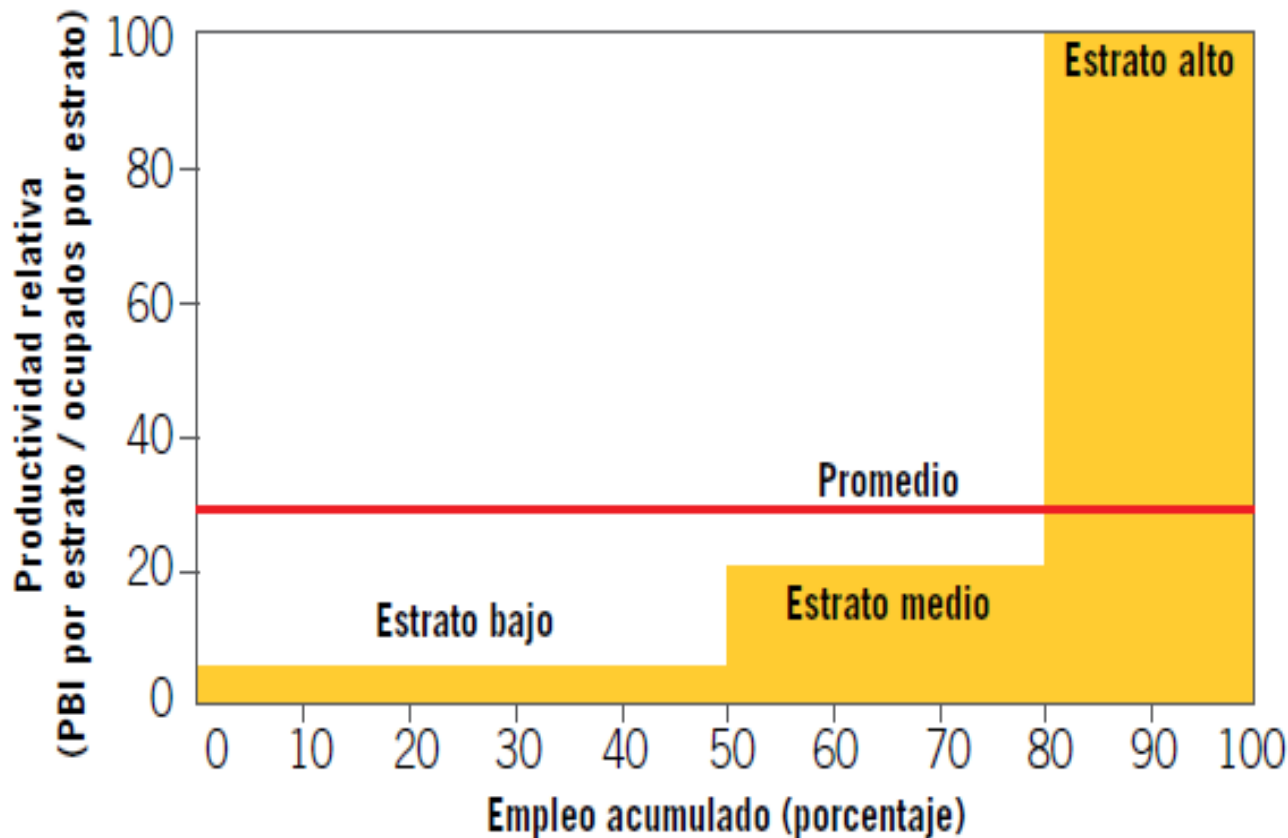
- Predominio de MYPE es una causa importante del crecimiento lento de la productividad

Nota: se ha omitido en el gráfico el trabajo doméstico (5%) y los trabajadores con tamaño de empresa desconocido.

Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático: Pequeñas Empresas, Grandes Brechas.



Perfil de la productividad y el empleo por tamaño de empresas (estratos de tamaño) (ALC 2009)



Nota:

Estrato bajo: 1-5 trabajadores, trabajo doméstico y trabajo no remunerado.

Estrato medio: 6 a 199 trabajadores.

Estrato alto: 200 trabajadores a más.

- El 80% de la fuerza laboral trabaja en empresas con productividad por debajo del promedio de productividad.
- Solo el 20% de la fuerza laboral trabaja en empresas con productividad sobre el promedio.
- La productividad del estrato bajo es 6% de la del estrato alto.



Las causas de la baja productividad



- 1) La productividad en sectores: El tamaño y baja productividad del sector servicios es el gran problema
- 2) La productividad en empresas: una región de empresas demasiado pequeñas. (Abundancia de pequeñas empresas, microempresas y trabajadores por cuenta propia).
- 3) La falta de crédito impacta negativamente la productividad
- 4) Los complejos sistemas impositivos también impactan negativamente la productividad
- 5) La limitada cobertura y forma de financiamiento de los programas de protección social puede afectar la productividad
- 6) Las deficiencias en innovación
- 7) En algunos países la falta de inversión en educación y las deficiencias de los sistemas vocacionales.
- 8) En algunos países la deficiencias en la infraestructura



La agenda de productividad ¿cómo aumentarla?



- Mejoramiento de la productividad ***dentro de sectores y dentro de empresas*** (**Brechas dentro de sectores y entre empresas**)
 - Mayor inversión en recursos humanos, competencias, formación dual
 - Mayor inversión en innovación
- ***Transformación productiva virtuosa*** hacia actividades de mayor, no menor productividad. (**cambio estructural**)
- ***Más empleo en empresas medianas y grandes*** (**cambio en la estructura por tamaño de empresa**)
- ***Promover la formalización – la productividad es mayor en la economía formal*** (**brecha formal-informal**)
- Asegurarse que los ***incrementos en productividad y los incrementos en salarios estén alineados***.





II. El aporte de las competencias al desarrollo productivo

Se trata de transformar los conocimientos en PIB y con esto elevar niveles y calidad de vida



La discusión académica sobre el aporte del capital humano al crecimiento



- Las diferencias entre países en calidad de la educación son tan importantes como las diferencias en años de educación en explicar diferencias de productividad, elevan la contribución total de la educación de **10% a 20%** de los diferenciales en la productividad. (Todd Schoellman, 2012, “Education Quality and Development Accounting”, *Review of Economic Studies*).
- OCDE, CAF, CEPAL (LEO, 2016) Años de escolaridad explican 28% de diferencias en PIB per cápita entre ALC y OCDE. Calidad de capital humano explica 60%.
- R. Hausmann: lo que realmente explica la mayor parte de las diferencias en la productividad del trabajo no son las diferencias en la educación formal sino en los **conocimientos productivos** aprendidos en el trabajo (know-how).
- **Revolución tecnológica:** Aumenta la demanda por nuevas calificaciones avanzadas (Trabajos en STEM), y acelera la obsolescencia de habilidades.
- **Todo lo anterior reta a los sistemas de educación formal y de Formación Profesional y pone el foco en una Agenda de Desarrollo del Talento Humano.**

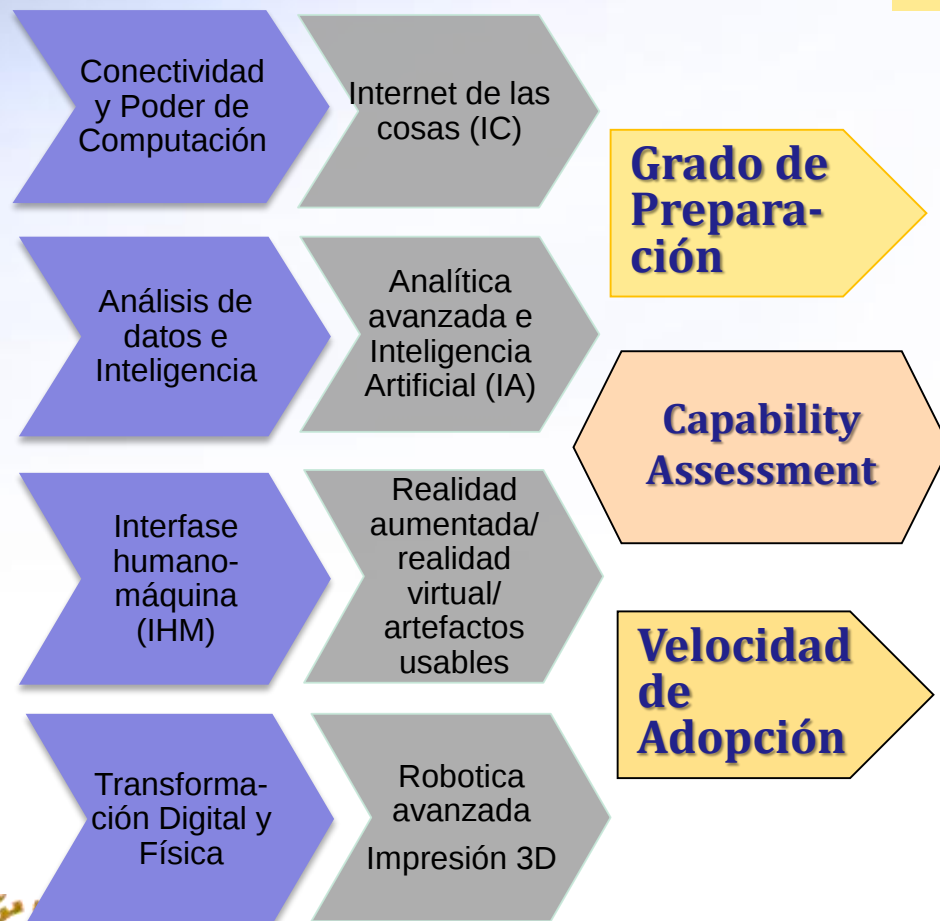


La IV Revolución Industrial

Nuevas tecnologías y sus impactos



Convergencia de Nuevas Tecnologías = Industria 4.0



Impacto y velocidad de adopción dependen del grado de preparación (capabilities) a varios niveles:

- **Innovación en Productos o Servicios** (Oferta del Futuro)
- **Individuo** (Operador del futuro)
- **Fábrica** (Fábrica del Futuro)
- **Empresa** (Productor del Futuro)
- **Industria** (Economía de las cadenas de valor)
- **Gobierno** (Políticas de desarrollo productivo y empleo)
- **Global** (Cadenas globales de valor)



El futuro de las habilidades y calificaciones

Habilidades Siglo XXI a nivel del individuo



Conocimientos fundamentales:

- Científicos: matemáticas, ciencia.
- Lectura
- TICs
- Financieros
- Culturales/Cívicos

Competencias:

- Pensamiento crítico
- Creatividad
- Comunicación
- Colaboración

Cualidades de carácter/ competencias socio-emocionales

- Persistencia
- Adaptabilidad
- Curiosidad
- Iniciativa
- Liderazgo
- Conciencia social y cultural

El “operador del futuro” debe tener:

- Capacidad de lidiar con máquinas inteligentes
- Capacidad de adaptación, observación, medición y decisión
- Habilidad de aprender a aprender y a adaptarse

La innovación es hecha por las personas!!

Los mejores trabajos demandan estas competencias

Las calificaciones y las habilidades son la llave del Futuro!



Modernización de los modelos de FP

Líneas de reforma y modernización



- Mayor alineamiento entre las políticas de desarrollo de competencias y las políticas de desarrollo productivo, empleo, competitividad e innovación.
- Mejorar la cobertura, la calidad y la pertinencia;
- Mejor previsión de competencias;
- Seguimiento y evaluación más rigurosos;
- Marcos nacionales de calificaciones bien definidos y políticas para facilitar el reconocimiento y portabilidad de las competencias;
- Institucionalización y perfeccionamiento de los sistemas duales de aprendizaje.
- Abordar fallas de coordinación entre actores clave del Sector Público (MT, M Educ, M Industria y Agricultura, organismos de atracción de inversiones, prom de X)





III. El nuevo debate sobre políticas industriales y de PDPs

**¿Qué es nuevo en las nuevas
políticas industriales o de PDPs?**



Las Políticas Industriales o Políticas de Desarrollo Productivo (PDPs) hoy día



- La necesidad de PIs modernas es ahora ampliamente reconocida.
 - Chang (2009); Cimoli, Dosi, Stiglitz (2009); Stiglitz & Yin (2013); Rodrik (2007); Mazzucato (2013); BID (2014); Hausmann, Rodrik, Sabel (2008); etc.
- La conversación ahora no es si tener o no PIs, sino ¿cómo hacerlas? ¿cómo hacerlas funcionar en las condiciones específicas de cada país?
- La necesidad de incluir al sector privado y a otros agentes y de desarrollar formas inteligentes de colaboración público-privada también es ampliamente reconocida. Esto involucra un nuevo concepto sobre la “gobernanza del mercado” para resolver los problemas de información incompleta, y promover procesos de “aprendizaje” y “descubrimiento”.
 - Hausmann y Rodrik (2003); BID (2014), etc
- Se sabe menos sobre las instituciones y tipos de diálogo social para hacer PDPs, su organización y gobernanza para resolver problemas de acción colectiva y coordinación. **Esta es la frontera de la investigación ahora en esta materia.** Se conoce como “*gobernanza experimentalista*” o “*métodos iterativos de gobernanza*”. Se trata de cómo organizar la búsqueda de respuestas, su monitoreo y adaptación.
 - Devlin y Moguillansky (2011, 2013); Sabel y Zeitlin (2011); Ross-Schneider (2016); Devlin (2016).



La institucionalidad para el desarrollo productivo, preguntas clave



- ¿Cuál es la mejor manera de organizar la colaboración público-privada para descubrir problemas y proponer soluciones?
- ¿Cómo acumulan capacidades productivas los países?
- ¿Cómo acumulan capacidades Técnicas, Operativas y Políticas (TOP) para impulsar con éxito PDPs?
- ¿Cómo se puede organizar el sector público para romper los silos y lograr la necesaria colaboración inter-agencial?
- ¿Cómo identificar sectores que vale la pena apoyar y decidir sobre las *apuestas competitivas* con la máxima probabilidad de éxito?
- ¿Qué mecanismos se pueden usar para promover más colaboración y proteger de la captura?
- ¿Cómo vincular mejor las PDPs con las políticas de desarrollo de competencias y de empleo?



La institucionalidad para el desarrollo productivo y el empleo



- Ya no se trata de las tradicionales “reformas del mercado”, ni tampoco simplemente de los “entornos propicios”.
- Lo que se requiere son mejores mezclas de Estado-Mercado, una “institucionalidad inclusiva” y “experimentalista”, que promueva la doble inclusividad del crecimiento
- Con un Estado débil, o atomizado, es muy difícil poner en práctica políticas que promuevan el desarrollo productivo y la inclusión.



Tipos de intervenciones: distinciones y lecciones

Cuatro cuadrantes con riesgos diferenciados



Bienes públicos

Políticas pasivas:

Buscan cambiar al sector público para reducir costos de hacer negocios, o mejorar las infraestructuras de apoyo

Intervenciones de mercado

Políticas activas:

Buscan cambiar el comportamiento del sector privado/empresas (X, Inv, mejoramiento tecnológico, respeto a estándares) a través de cambio en incentivos

Políticas horizontales

- Ventanillas únicas para el registro de empresas

- Subsidios para I+D+i
- Subsidios para el entrenamiento de trabajadores (inversión trágicamente baja en recursos humanos en AL)
- Atracción generalizada de IED

Políticas verticales

- Controles fitosanitarios
- Establecimiento de laboratorios
- Extensión agrícola para ciertos cultivos

- Exoneración de impuestos para turismo/hoteles
- Subsidios o recursos focalizados para entrenamiento
- Atracción focalizada de IED

- Los bienes públicos horizontales no son controversiales
- Las intervenciones de mercado verticales son más peligrosas, pero necesarias
- Falta una columna: las apuestas estratégicas





IV. Mecanismos de diálogo social para la productividad, el desarrollo productivo, el talento humano y las competencias:

experiencias y lecciones



Los ámbitos y temas del Diálogo Social

Mapeo de instituciones para resolver problemas de acción colectiva



Para la estabilización o recuperación macroec.

Objetivos: negociar paquetes o pactos macroeconómicos y distributivos (costos ajustes)

Ejemplos:

- Intercambiar políticas anti-cíclicas, o beneficios/ transferencias sociales más generosas por límites en aumentos de salarios, o “paz” en las relaciones laborales, o ausencia de huelgas y movilizaciones.
- Usualmente iniciados en momentos de crisis (inflacionaria, financiera, recesiva, de empleo)

Para políticas laborales

Objetivos: negociar salarios, condiciones laborales, derechos laborales

Ejemplos:

- Consejos Superiores de Trabajo
- Consejos para el Salario Mínimo
- Mesas de diálogo

Para el desarrollo productivo

Objetivos: aumentar exportaciones, inversión, innovación, productividad. Desarrollo de competencias.

Ejemplos:

- Consejo de Productividad – Chile, Mex
- Consejos para la Competitividad, la Innovación o el Talento Humano – Colombia, Costa Rica
- Mesas Ejecutivas – Perú
- Asociaciones Cluster, País Vasco
- Camaras Sectoriais, Brasil
- C sectoriales p/ formación profesional

Son procesos de largo plazo para lograr metas comunes. Actitudes antagonistas deben dejarse de lado, son dinámicas distintas.



Los beneficios potenciales y las posibles funciones de los Consejos



- Beneficios potenciales:
 - Compartir información
 - Construir confianza y credibilidad, desarrollar visiones comunes,
 - Identificar y resolver problemas, **búsqueda colectiva** de soluciones
 - Promover alianzas y proyectos de cooperación, movilizar recursos
- Funciones o responsabilidades formales:
 - ¿Hablar-Deliberar?
 - ¿Hacer recomendaciones o tomar decisiones vinculantes? ¿Fijar metas cuantificables?
 - ¿Llegar a acuerdos? – Ej. Matriz de compromisos
 - ¿Autoridad para asignar recursos?
 - ¿Monitorear, rendir cuentas?



La naturaleza del Diálogo Social (DS) sobre PDPs:

El viejo y el nuevo modelo de gestión de políticas públicas



El viejo modelo: Marcos lógicos lineales

- 1) **Los tecnócratas saben** lo que hay que hacer: diagnostican un problema y diseñan una solución. El problema de "información incompleta" es subvalorado y el de "incertidumbre estratégica" ignorado.
- 2) A la burocracia le toca implementar la política, sin participar en su diseño. Separación de diseño, ejecución y evaluación
- 3) Como la política óptima es conocida, y la implementación es un tema rutinario, el problema central es el de agente-principal: ¿cómo lograr que la burocracia implemente de manera efectiva la política diseñada por los planificadores?
- 4) La mejor forma de implementar políticas también es conocida: las **mejores prácticas globales**.
- 5) La **evaluación ex-post**, realizada por un ente independiente, es el mecanismo de ajuste. Se focaliza en insumos (fáciles de medir) y casi siempre ignora impactos (con frecuencia no bien definidos por el planificador)

El nuevo modelo: Descubrimiento y experimentalismo

- 1) **Nadie sabe** exactamente **qué** es lo que hay que hacer porque hay "incertidumbre estratégica". El reto es organizarse para la búsqueda, el descubrimiento y la adaptación permanente
- 2) No es posible separar diseño, ejecución y evaluación. Nadie sabe exactamente **cómo** hacerlo: se requiere experimentación.
- 3) No se trata de encontrar una solución de agente-principal, se trata, de desarrollar soluciones imperfectas que permitan el aprendizaje institucional
- 4) No se trata de implementar mejores prácticas (MPs), sino de mejorar constantemente la práctica y lograr las **mejores adaptaciones a las capacidades institucionales existentes**.
- 5) Lo óptimo es **un modelo recursivo de evaluación** y mecanismos de corrección en tiempo real. Las evaluaciones rigurosas pero que se realizan años después de ejecutadas las políticas tienen una utilidad limitada; las evaluaciones y ajustes modestos en tiempo real son indispensables.

Ejemplos de instituciones de diálogo social para el desarrollo productivo



- Consejo de Productividad – Chile
- Comité Nacional de Productividad – Mexico (R. Rodrigo, 2016; R. Devlin, 2014; 2016)
- Consejo para la Competitividad – Colombia (Eslava, Meléndez y Perry, 2014)
- Consejo para la Competitividad, la Innovación y el Talento Humano – Costa Rica (R. Monge)
- Mesas Ejecutivas – Perú (P. Ghezzi)
- Asociaciones Cluster, País Vasco (J.M Salazar-Xirinachs y R. Monge, 2016)
- Camaras Sectoriais, Brasil



• C sectoriales p/ formación profesional

¿Cómo evaluar esta variada experiencia?

¿Cómo derivar buenos principios de diseño?



- La literatura es incipiente pero creciente:
 - Devlin y Moguillansky (2011, 2013); Ross-Schneider (2016); Devlin (2013, 2016).
- Ross-Schneider propone tres dimensiones de evaluación:
 - Diseño y funcionamiento: ¿cuántos miembros, quiénes participan, frecuencia de las reuniones, nivel de representación?, ¿existe Secretaría Técnica?, ¿con que horizonte de tiempo funcionan? Responsabilidades formales: ¿hablar-deliberar? ¿llegar a acuerdos? ¿tomar decisiones vinculantes? ¿asignar recursos? etc. Capacidad para desarrollar agenda clara de trabajo
 - Poder para asignar activos y desarrollar: recursos, subsidios, regulaciones.
 - Mecanismos para controlar búsqueda de rentas improductiva:
 - Mecanismos de control externo (auditorías, sanciones) versus
 - Incentivos internos para evitar “colusión” – monitoreo mutuo
- Lecciones preliminares: Los Consejos funcionan mejor...
 - Si los objetivos son angostos y medibles en vez de amplios y no medibles.
 - Si hay staff técnico dedicado.
 - Si hay incentivos internos para evitar colusión, en vez de costoso monitoreo externo



¿Qué es una Mesa Ejecutiva? – Perú



- Es un grupo de trabajo público-privado que identifica y toma acciones concretas para aumentar la productividad de un sector vertical (forestal, turismo, agro-exportación) o un factor horizontal (logística, financiamiento, etc)
 - Se enfoca en la implementación rápida de soluciones potenciales para aumentar la productividad
 - Es temporal porque no tiene como objetivo reemplazar a ministerios o agencias, trabaja con ellas.
 - Incluye actores directos públicos y privados relevantes del sector
 - Se enfoca en los obstáculos que afectan la productividad del sector. No en discusiones genéricas sobre la competitividad de la economía en su conjunto.



El Comité Nacional de Productividad (CNP)- México



- Nov, 2012: **Reforma de la Ley Laboral Federal**, crea
 - Al Comité Nacional de Productividad (CNP) – 21 integrantes con voz y voto, presidido por Secretario de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y
 - Las Comisiones Estatales de Productividad (CEPs)
 - Establece como Secretaría Técnica, al Secretario Técnico del Gabinete Económico; luego se crea **Unidad de Productividad Económica (UPE)** ubicada en la SHCP
- Agosto, 2013: se crea por decreto el **Programa para Democratizar la Productividad 2013-2018 (PDP)**– (es estrategia transversal del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018)
- Mayo, 2015: Ley para el **Impulso al Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Ec Nacional (LIISPCEN)**:
 - Otorga facultades adicionales al CNP (Ej. Identificar sectores y regiones prioritarias)
 - Facultad para hacer acuerdos con los CEPs (diseño, ejecución y evaluación)
- Mayo, 2015: **Reforma a la Ley de Planeación** (Artículo 21bis):
 - Establece que los Planes de Des del sexenio tendrán una visión de largo plazo de hasta 20 años.
 - Por primera vez en la historia rompe el ciclo político al contar con plan transexenal
 - Elemento de continuidad único en América Latina.



En 2014 CNP estableció cinco ejes de acción y creó un Subcomité para cada uno



- Cinco subcomités:
 - Formalización de la Economía
 - **Capacitación y Certificación Laboral**
 - Apoyo a Pymes y Emprendedores
 - Innovación en Ciencia y Tecnología
 - Incentivos Laborales para la Productividad y Calidad en los Centros de Trabajo
- Composición y Funcionamiento:
 - Composición a imagen del CNP, pero con perfil técnico
 - Un coordinador y apoyo por parte de la UPE
 - Esta estructura de trabajo ha garantizado el progreso
 - Más de 120 reuniones de trabajo en 2014 y 2015.



Estrategia para Democratizar la Productividad

El CNP estructuró su agenda en torno a 3 enfoques



Enfoque Transversal

Se acotó el trabajo en Cinco Ejes Temáticos

- Formalización de la Economía
- **Capacitación y Certificación Laboral**
- Apoyo a Pymes y Emprendedores
- Innovación
- Incentivos Laborales para la Productividad y Calidad en los Centros de Trabajo

Se estableció Subcomité para cada uno.

Los Subcomités desarrollaron un diagnóstico y recomendaciones en cada una de estas áreas

Enfoque Sectorial

-El objetivo es cerrar brechas entre sectores y generar cambio estructural, con base en 3 estrategias:

- Incrementar Productividad en sectores de alto empleo .
- Promover expansión de sectores de alta productividad
- Aprovechar oportunidades de crecimiento en sectores de reformas.

-Se propusieron **agendas sectoriales de desarrollo productivo** con matrices de compromisos para los sectores seleccionados

Enfoque Regional

-El objetivo es cerrar brechas entre regiones y territorios.

-La principal iniciativa ha sido crear **Zonas Económicas Especiales (ZEE)** en varias regiones rezagadas que sirvan como “polos de desarrollo”.

-Se ofrecen:

- incentivos,
- facilidades regulatorias y al comercio exterior,
- infraestructura de primer nivel,
- programas de financiamiento y fortalecimiento del capital humano,
- convenios de coordinación.

Estrategia de competencias laborales



- El CNP adoptó estrategia de formación de habilidades de largo plazo. Objetivos:
 - Promover formación de habilidades sectoriales y regionales que contribuyan a generar cambio estructural hacia sectores de alta productividad
 - Facilitar la transición escuela-empresa y aumentar empleabilidad
 - Promover formación de trabajadores que están en el mercado laboral
 - Promover habilidades transversales y blandas
 - Elevar la participación laboral de la mujer y de jóvenes que no acuden a la escuela
- Se hizo con el apoyo de OCDE y con base en el diagnóstico de OCDE de *Estrategia de Habilidades Nacional*.



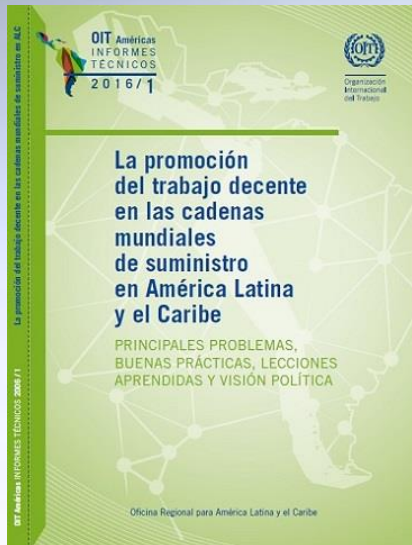
Enfoque sectorial, sectores seleccionados



- Estrategia 1: Incrementar productividad en sectores de alto empleo
 - Comercio al por menor
 - Gastronomía
 - Turismo
- Estrategia 2: Promover la expansión de sectores de alta productividad
 - Autopartes
 - Agroindustria
 - Proveedores para el sector Aeroespacial
 - Eléctrico-electrónico
- Estrategia 3: Aprovechar las oportunidades de crecimiento que surgen de las reformas:
 - Energético



Diálogo Social para Políticas de Clústeres – El País Vasco

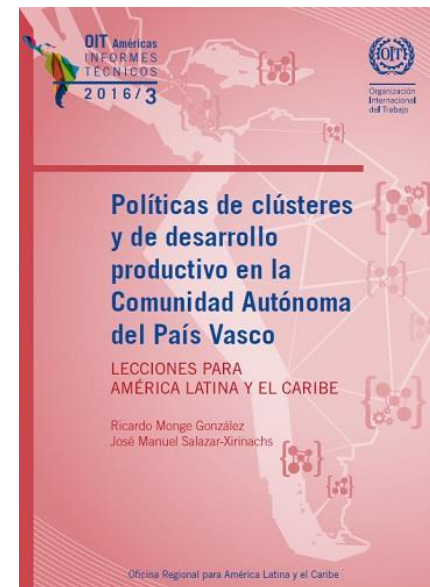


Poderoso instrumento para promover la productividad, encadenamientos, formalización, innovación, internacionalización.

- En 2010 existían + 130 programas de desarrollo de clústeres en 31 países europeos (Observatorio Europeo de Clústeres)
- En el 2010, la SBA de EEUU lanzó + 40 clústeres en el país
- En la Comunidad Autónoma del País Vasco, la política de desarrollo de clústeres ha sido un ingrediente central de las PDP, con gran éxito.

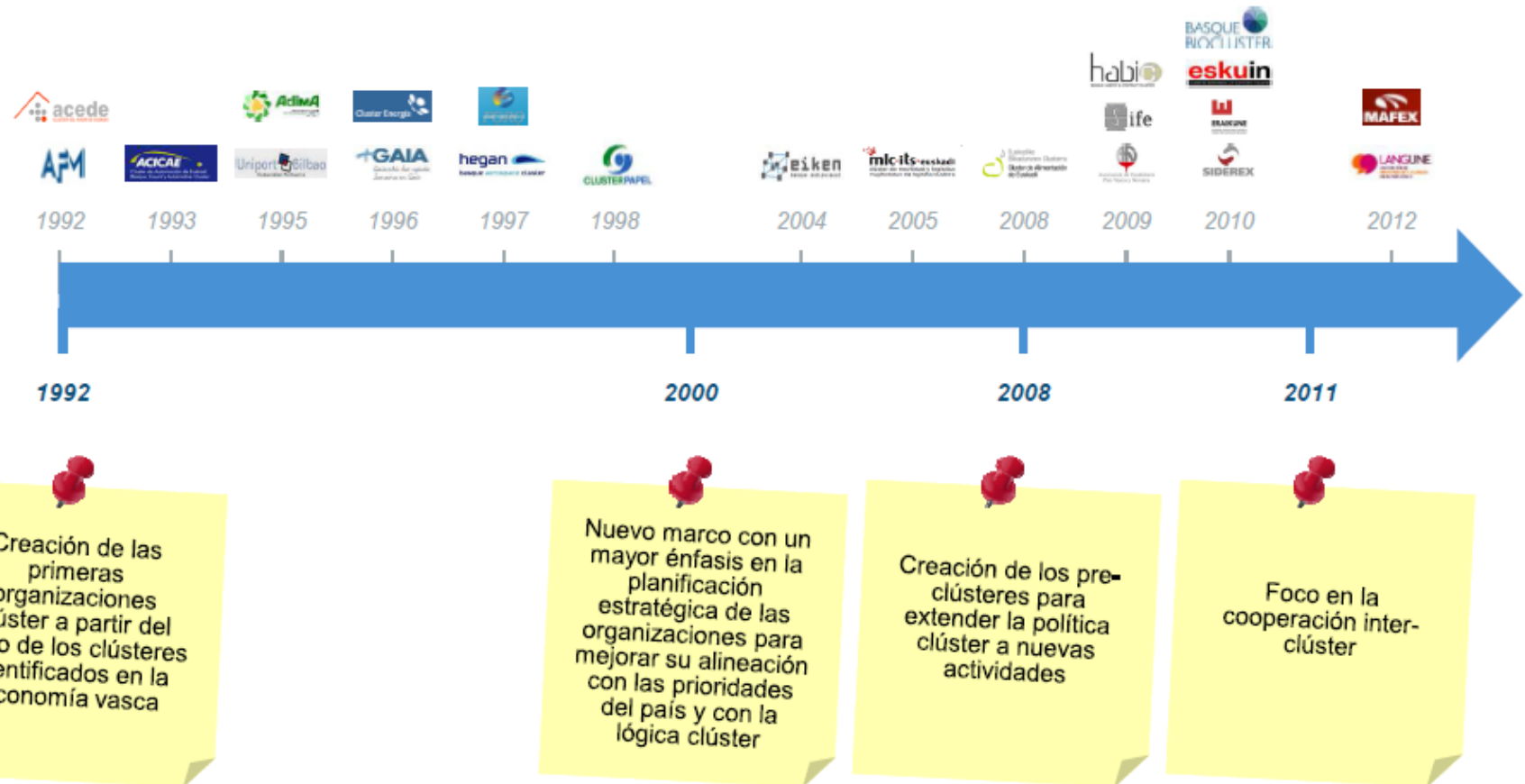
Funciones de las iniciativas clúster:

- ✓ Superar obstáculos a la coordinación y facilitar la colaboración público-privada
- ✓ Hacer más eficiente la provisión de insumos públicos
- ✓ Fomentar el diseño y ejecución de proyectos conjuntos entre las empresas miembros del cluster y entre éstas y otros miembros de la red del cluster.
- ✓ Acelerar la transferencia de tecnología y aumentar innovación
- ✓ Invertir en el talento humano específico del cluster y resolver problemas de descalce de competencias (skills-mismatch), etc.



Desde los 90 se ha mantenido una política clúster relativamente estable que se ha revisado para dar respuesta a los retos actuales

Evolución de la política vasca de clústeres y sus principales hitos



Fuente: Mari José Aranguren y James R. Wilson (Orkestra y Deusto Business School). What can experience with clusters teach us about fostering regional smart specialisation? (2013)

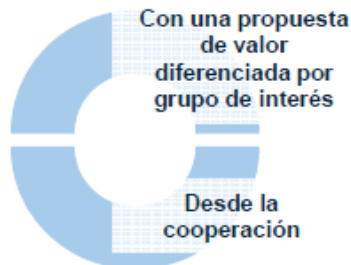
Los principales aliados del Gobierno Vasco en la implementación de la política de cooperación interempresarial son las agrupaciones empresariales reconocidas como organizaciones clúster...

Rol de las organizaciones clúster

Instrumento de Competitividad Empresarial

Impulsar la competitividad de las empresas en los sectores relacionados a través de la cooperación entre ellas

La mayor aportación de valor que realizan las organizaciones clúster es a las pequeñas empresas



Instrumento de Política Pública

Impulsar el desarrollo regional y su transformación económica

Propuestas de valor por segmentos objetivos de una organización clúster

Grandes empresas	- Cadena de valor competitiva: desarrollo de proveedores - Imagen positiva de la empresa	- ante las instituciones - Apoyo al tejido local (RSC)
Empresas medianas	- Cadena de valor competitiva: desarrollo de proveedores - Imagen positiva de la empresa ante las instituciones - Interlocución directa con empresas tractoras	- Mayor probabilidad de obtención de fondos I+D - Representación del sector ante el GV - Anclaje y pertenencia a un entorno sectorial "local"
Pequeñas empresas	- Interlocución directa con empresas tractoras - Obtención de fondos de I+D - Obtención de fondos para la internacionalización - Acceso a otros grupos de interés	- Visibilidad en medios/eventos - Información de valor a través de observatorio: noticias del sector, tendencias, concursos - Representación del sector ante el GV
Agentes científico-tecnológicos	- Interlocución directa con tractoras y medianas - Interlocución centralizada con	- pymes - Identificación e impulso de propuestas I+D en cooperación
Gobierno Vasco	- Interlocución y feedback para la alineación de planes y políticas GV con el sector - Contribución al "posicionamiento político" del GV como líder entre	- las regiones europeas por sus políticas de apoyo a clústeres/innovación - Noticias-eventos alineados con planes y políticas GV

Ilustrativo

Fuente: Plan Estratégico del Clúster de Energía

Cuentan con la doble misión de impulsar la competitividad de sus miembros, a través de la cooperación y una propuesta de valor diferenciada por grupo de interés, y de contribuir a la implementación de las políticas públicas



Fuente: Grupo SPRI



Políticas Industriales y de Clusters en el País Vasco: Investigación, Tecnología e Innovación



- 128 Entidades en el Sistema Vasco de Ciencia y Tecnología
- 4 Universidades con más de 67.000 estudiantes
- Generación de conocimiento:
 - 9 BERCs: Basque Excellence Research Centres
 - 7 CICs: Cooperation Research Centres (Investigación Biomédica, Biomateriales, Nanociencias, Manufactura Avanzada, Micro-Tecnologías, Energía, Turismo)
- Desarrollo Tecnológico:
 - 2 Plataformas líderes en Europa con 2.900 profesionales de la investigación
- 6 Centros sectoriales
- 6 Unidades de I+D en Salud
- 6 Entidades Públicas de Investigación
- 4 Parques científicos y tecnológicos con más de 15.000 personas trabajando en más de 400 empresas
- Todo lo anterior en un país de 2.5 millones de habitantes!

