

La actual crisis acentúa las carencias de la educación en todos los niveles

Una generación sin herramientas



36,8%

de jóvenes trabajadores en España están sobrecualificados para las funciones laborales que desarrollan



La crisis acentúa las carencias de la educación

El paro juvenil vuelve a desbocarse en España mientras las empresas no encuentran perfiles para sus necesidades

Ramón Álvarez
 Barcelona



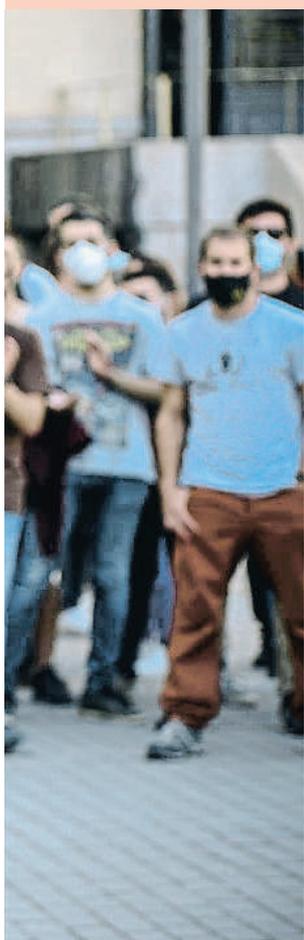
“El problema no es encontrar licenciados en Economía o en Derecho con buenos currículos a los que además ya sigues formando en la empresa, sino a gente que sepa explicar en público lo que está haciendo. Cada vez vemos más cómo las nuevas generaciones no tienen capacidades de comunicación, de trabajo en equipo, de resiliencia... Porque posiblemente nadie se ha ocupado de ello”. La reflexión de Ramón García Espeleta, gerente de la Plataforma Virtaula CaixaBank, revela uno de los problemas que se encuentran hoy en día tanto las empresas españolas de cualquier sector como las promociones que salen cada año de la educación secundaria, la formación profesional o la universidad para tratar de adentrarse en el mercado laboral sin un rumbo fijo.

No se trata ya de tener las competencias profesionales que exige cada sector y que la pandemia ha hecho evolucionar a un ritmo desafiado –que también–, sino de unas capacidades y habilidades que se dan por descontadas o que, simplemente, el modelo educativo no tiene en consideración, pero que acaban marcando la diferencia. Son las que explican, en buena medida, la paradoja del mercado de trabajo en España, el país de la OCDE con la

El déficit es tanto de conocimientos específicos como de capacidades y actitudes

mayor tasa de desempleo juvenil –un 43,9% de parados entre los menores de 25 años, el triple de la media de la UE–, el que registra un mayor nivel de sobrecualificación de la UE entre los jóvenes que han conseguido encontrar trabajo –un 36,8% según el último Informe CYD–, a la vez que es el que tiene más jóvenes infracualificados –casi un 30% sin más estudios que la ESO– y el segundo por detrás de Grecia en *ninis*, con un 22% de jóvenes que ni estudian ni trabajan frente al 15% de la OCDE. La anterior crisis elevó este porcentaje al 26% en el 2009.

“Nos encontramos ante un problema grave, estructural y bien conocido, pero que nunca se ha abordado con la convicción y el liderazgo político necesario. Es evidente que el actual sistema educativo no funciona y apenas tiene en cuenta las necesidades de la empresa. Y el problema añadido con el que nos encontramos ahora es que la sa-



JORGE GIL / EP

37

Centros privados de FP en Catalunya copan la formación online, por sólo uno público que ofrece este modelo, y algunas academias forman a programadores en unas semanas

Concentración de estudiantes contra la precariedad de la enseñanza

Los claroscuros de las prácticas

Las prácticas en empresas se han convertido en la principal vía de acceso al mercado laboral de los estudiantes del modelo dual de la Formación Profesional, en el que el centro de trabajo asume también una función formadora, si bien la integración en la empresa de los alumnos en prácticas de la FP convencional y los estudios universitarios sigue siendo minoritaria en muchas especialidades. De ahí que Administración y agentes sociales aboguen por este primer modelo, si bien sus lagunas son considerables. Los sindicatos mayoritarios del sector denuncian que muchas empresas que se suman al modelo dual lo utilizan como una vía de reclutamiento y que muchos estudiantes no pueden acceder a las prácticas que eligen como primera opción porque es la empresa quien realmente escoge. La patronal, por su parte, apela al coste que supone para la empresa asumir parte de la formación, sin ningún incentivo más que la contratación de futuros empleados. A día de hoy se calcula que sólo un 1% de las empresas españolas tiene alumnos en prácticas, si bien la mayoría de ellas son grandes empresas, cuando las pymes representan casi el 90% de la economía.

Capacidades. Una gran mayoría de los empleadores dice tener dificultades en encontrar candidatos

83%

do responder con la funcionalidad y la velocidad deseables a los retos planteados. El 83% de los empleadores consideran que afrontan problemas serios al incorporar candidatos a ciertos puestos debido a las limitaciones de sus perfiles profesionales. Las empresas indican que no encuentran de manera generalizada las competencias necesarias. Estas dificultades afectan tanto a los conocimientos como a las capacidades y actitudes de los candidatos. Para los empleadores, cubrir la brecha de competencias es una responsabilidad compartida de centros educativos, gobiernos, empresas y familias", indica el estudio.

Entre esos nuevos conocimientos requeridos, estimulados por la digitalización de la economía y la denominada revolución industrial 4.0, destacan la gestión y el análisis del *big data*, el desarrollo y la aplicación de la inteligencia artificial, el manejo de robótica o el marketing digital, ámbitos en los que según este estudio hasta un 90% de las empresas que precisan especialistas no los encuentran o tienen serias dificultades para ello. Aunque dentro de estos conocimientos no adquiridos o no completados en la etapa formativa destacan también los idiomas, especialmente en los candidatos procedentes de la FP, y la cultura general, también en el caso de los universitarios. Respecto a las capacidades que quedan fuera de planes de estudio y proyectos curriculares, el mismo informe apunta las principales carencias que las empresas encuestadas encuentran entre sus aspirantes: resiliencia, iniciativa, visión de conjunto, habilidades comunicativas, emprendimiento, liderazgo y negociación.

"España está en las últimas posiciones del ranking comunitario en cuanto a las capacidades alcanzadas en la enseñanza y su adaptación a las necesidades del mercado. El paro juvenil contrasta con las plazas que quedan vacantes y en un momento de crisis como el actual debemos colocar la educación como un elemento clave en la recuperación y acabar de una vez por todas con las deficiencias del sistema que cada vez se hacen más evidentes", señala Silvia Miró, directora de Políticas d'Ocupació i Formació de Pimec. En este sentido, la representante de la patronal catalana de las pymes reclama unos planes de estudio que cuenten con la implicación de los agentes sociales y el tantas veces proclamado y siempre aplazado desarrollo de una FP prestigiada y en contacto directo con el mercado laboral. "No tenemos un modelo de orientación integrado ni las herramientas que permitan conocer las necesidades, presentes y futuras,

Nuevas y viejas capacidades

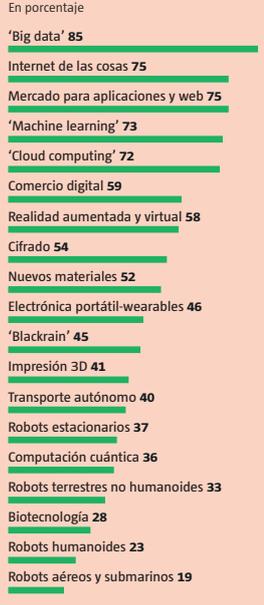
Un informe elaborado por IESE sobre las dificultades que se encuentran las empresas para contratar trabajadores recién formados evidencia que a las nuevas capacitaciones que ha acelerado la pandemia, principalmente relacionadas con la digitalización de la economía, se suman déficits estructurales como los idiomas o la cultura general

BRECHA DE CONOCIMIENTOS DE LOS GRADUADOS

Porcentaje de empresas que no lo encuentran



TECNOLOGÍAS SEGÚN LA PROPORCIÓN DE EMPRESAS QUE PROBABLEMENTE LAS ADOPTARÁN EN EL 2022



FUENTE: LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL FUTURO / WORLD ECONOMIC FORUM (2018)

del mercado laboral. La burocracia va mucho más lenta que la tecnología, que es la que marca el ritmo del mercado", añade.

Desde el propio ámbito de la formación profesional, Rodrigo Plaza, docente y responsable de la Federación de Educación de CC.OO. en Catalunya, insta al despliegue y dotación de leyes específicas que, como la catalana, llevan años aprobadas y alerta de la brecha que se está abriendo entre el modelo público y el privado en ámbitos como la formación online. En Catalunya sólo hay un centro público que ofrece este modelo, frente a los 37 privados, con un crecimiento que ha alcanzado en pocos cursos el 15.500% en los grados superiores. Asimismo, algunas academias forman en apenas semanas y también a distancia a programadores y desarrolladores que suelen acceder al mercado laboral con más éxito que los alumnos de especialidades de FP.

"Las empresas tienen muy claro que necesitan personas cualificadas y nosotros somos quienes se las podemos ofrecer. Debemos ir hacia un modelo de una única formación profesional que cuente con la implicación de la empresa y tener la capacidad de orientar a los chicos y chicas con inquietudes en nuestros ámbitos antes de que decidan cursar Bachillerato por inercia, a veces porque se imparte en el mismo centro donde cursan la ESO", señala Àngel L. Miquel, director del instituto Pere Martell de Tarragona, centro pionero en la FP dual.

En educación superior destaca la puesta en marcha de iniciativas como el Libro Blanco de Reinversión Profesional que impulsa EAE o, en el mismo mundo de los negocios, los programas post-Covid de EADA, la Executive Education de la Barcelona School of Management-UPF, o nuevas especialidades como el Bachelor in Transformatonal Business and Social Impact de Esade-URV, ideado por Mónica Casabayó y dirigido por Xavier Ferràs, con un programa innovador que combina tecnología, humanidades y negocios con el objetivo de que el alumno desarrolle sus propias capacidades multidisciplinares.

"Los conocimientos no tienen nada que ver con los de hace 10 o 20 años, un ingeniero de telecomunicaciones graduado en los años 90 no sabía nada de telefonía móvil. El alumno tiene herramientas propias que no tenía antes y es el momento idóneo para hacer un cambio disruptivo en un modelo educativo, que viene del siglo XVII. Ya no hacen falta ni clases, ni asignaturas, ni contenidos. Hay que formar capacidades más que contenidos explícitos", señala Ferràs. ●