

Educación: Menos política y más vida real

Cada nuevo Gobierno en España llega con un sistema educativo bajo el brazo. Este escenario voluble impide la existencia de un modelo sostenible, adaptado a los cambios del mercado laboral, a las nuevas formas de trabajo y a las necesidades de las empresas.

Tino Fernández

El debate sobre la educación en España ha bajado notablemente el nivel en las últimas semanas: las discusiones se han centrado en plagios sobre tesis doctorales o en másteres y carreras en los que no hace falta asistir a clase. Mientras el foco de atención se pone en polémicas efímeras en las que los políticos son los principales protagonistas, siguen sin resolverse los verdaderos problemas del sistema educativo español, que tienen como denominador común el evidente desajuste entre el mundo académico y la realidad del mercado laboral, y la evidencia de que es necesario un cambio de modelo basado en la economía del conocimiento y en el valor añadido. La noticia de que el Gobierno ha dado el pistoletazo de salida a la reforma de la ley Wert —una vuelta a la LOE, según algunos expertos— evidencia que cada Gobierno, sea del color que sea, viene con su modelo educativo bajo el brazo y no repara en cambios. En España, en lo que se refiere a educación, nada permanece. Todo cambia con cada Ejecutivo.

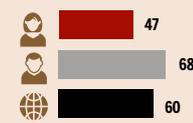
Un nuevo modelo de educación y un nuevo modelo productivo exigen profesionales verdaderamente cualificados que se ajusten a las exigencias del mercado de trabajo y a las necesidades reales de las empresas.

La idea es que la Universidad no puede aspirar sólo a producir, aplicar y difundir el

LA EDUCACIÓN Y LA EMPLEABILIDAD

Tasa de empleo

Quiénes abandonan antes de completar la Secundaria (Entre 25 y 64 años), en %



Logro educativo

Entre 25 y 64 años cuyos padres no han completado la educación Secundaria, en %



Expansión



Universitarios y tasa de empleo

Entre 25 a 64 años, en %.



Salarios asociados a educación terciaria

-26% Mujeres cobran un 26% menos

Secundaria superior y tasa de empleo

En %.



Fuente: Education at a Glance 2018 (OCDE)

conocimiento, o a formar científicos y profesionales. Resulta imprescindible tender puentes con las empresas para incrementar la productividad y la competitividad de éstas.

Una nueva empleabilidad

Además, los cambios vertiginosos en el mercado laboral provocan la llegada de nuevas profesiones y de nuevas fórmulas de trabajo. Crear nuestra propia estabilidad laboral implica la necesidad de desarrollar habilidades y capacidades profesionales distintas, y esto resulta imposible si no nos adelantamos a los cambios del mercado.

El mundo académico está lejos de proporcionar las habilidades necesarias para la dura competencia laboral. Hoy los empleadores exigen una capacidad constante de aprendizaje y una curiosidad insaciable por saber hacia dónde va el mercado; piden flexibilidad, adaptabilidad y tolerancia al cambio; buscan candidatos que cuenten con agilidad y sentido de la urgencia, productividad para la consecución de resultados y sentido práctico, o capacidad de decisión. Sin olvidar las habilidades tecnológicas que requiere la transformación digital, o el espíritu emprendedor y la capacidad para liderar los

cambios y, por supuesto, aquellas habilidades que permiten pensar de forma fuera de lo común: todo aquello que tiene que ver con la creatividad, o la inteligencia emocional, así como capacidades evidentes como el dominio de idiomas y las habilidades relacionales y comunicativas.

Aunque la Universidad sigue siendo una opción válida, no se adapta con la agilidad debida a lo que exigen los empleadores. Para muchas de las nuevas profesiones, va más despacio de lo que las compañías emergentes necesitan, y esto lleva a algunos a pensar en la necesidad de recurrir a segundas oportunidades y a

Un nuevo modelo de educación y un nuevo modelo productivo exigen profesionales realmente cualificados

El mundo académico está lejos de brindar las habilidades necesarias para la competencia laboral

Hay que tender puentes entre Universidad y empresa para aumentar la productividad

campos complementarios y alternativos a la formación reglada tradicional.

Algunos estudios, como el *New curricula for e-leadership skills*, de la Comisión Europea, muestran que de 1.091 programas analizados, sólo 21 cumplen los requisitos de empleabilidad. Los expertos vaticinan que en 2020 tendremos una escasez de más de 825.000 profesionales de las nuevas tecnologías en Europa.

El CEO de LinkedIn, Jeff Weiner, en el marco de la conferencia *ASU+GSV Education Technology*, dejaba recientemente un lema referido a los procesos de selección: "Capa-

cidad, no títulos". Weiner recordaba que "LinkedIn busca pasión, ética en el trabajo, perseverancia, lealtad y mentalidad de crecimiento. Y estas cualidades no se encuentran necesariamente en un título universitario. Se trata de capacidades que hacen que las personas muestren una mayor diferencia dentro de nuestra organización". Weiner recordaba que su compañía empezó a reclutar usando una lista muy corta de universidades, y muchas empresas en Silicon Valley hicieron lo mismo. Una reciente investigación sobre los profesionales que trabajan en el Valle, usando los perfiles de LinkedIn, reveló que apenas un 5% de ellos tenía un *background* no tradicional. Sin embargo, en los últimos años cada vez más compañías han decidido tomar caminos formativos que no tienen que ver con la educación superior que se considera tradicional.

Hace ya años que se habla de esto. En 2013 Laszlo Bock era vicepresidente de recursos humanos de Google. Llegó a declarar en *The New York Times* que la que era su compañía tiende a contratar cada vez a más gente que no ha pasado por la Universidad, y aseguró que un 14% de profesionales contratados por Google nunca había pisado una facultad, porque "una de las lecciones aprendidas en los procesos de selección es que el expediente académico y la puntuación de los candidatos en los test son inútiles como criterio de contratación".