



Fortuna

Buscar talento
en el país del
paro juvenil

—P30-31



Las empresas no encuentran talento en el país del paro juvenil

El 75% de las compañías consultadas en un informe tienen dificultades para contratar ► Las firmas reclaman cambios en el sistema educativo para que se adapte a los roles que buscan

MANME GUERRA
MADRID

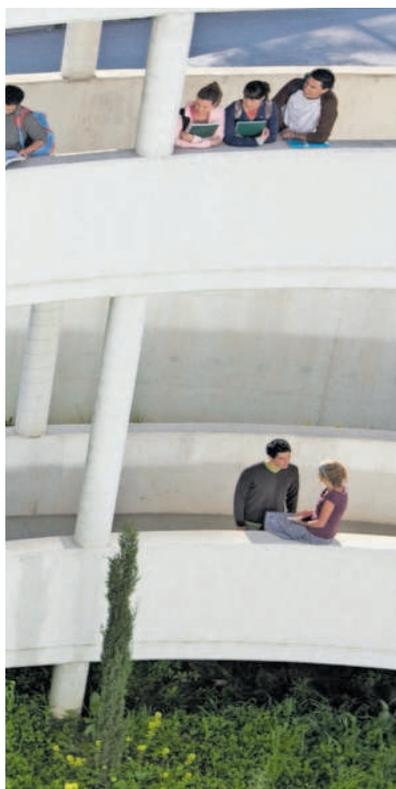
En España, que registra una tasa de paro juvenil casi del 30%, las empresas tienen dificultades para encontrar empleados. Así lo afirma el 75% de las 106 compañías consultadas para elaborar el informe *Caminos que convergen: jóvenes y empresas ante el reto del talento*, realizado por KPMG y la Fundación Princesa de Girona en colaboración con Fundación Universitaria San Pablo CEU y Enagás. Y el desajuste no tiene visos de solucionarse a corto tiempo. Es más, según el 76% de las firmas encuestadas, irá a peor, y las complicaciones para hacer contrataciones serán mayores en 2030.

En el trabajo, presentado esta semana se señala también que tanto el 42% de las firmas como el 52% de los jóvenes consideran que, pese a que la preparación académica de las nuevas generaciones es cada vez más amplia, "no se ajusta en suficiente grado a las necesidades del mer-

cado laboral". "Existe una brecha educativa clarísima. Hemos vivido de espaldas el Ministerio de Educación y las empresas. Ha sido un error. Las compañías piden una cosa y el sistema educativo les da otra", afirma Francisco Belil, presidente de la Fundación Princesa de Girona. "Hay una insuficiencia de determinados perfiles, por lo que se debe entrar a tocar la planificación educativa, la oferta educativa, los planes de estudio", apunta por su parte Javier Tello, director general de la Fundación Universitaria San Pablo CEU.

Tanto las organizaciones como los estudiantes consultados reconocen que existe esa brecha, lo cual es "un buen punto de partida" para tratar de hacerla cada vez menor, como explica Juan José Cano, presidente de KPMG en España, que defiende la necesidad de "impulsar un sistema educativo más flexible, más práctico y más relacionado con la empresa".

Cuando se pregunta a los jóvenes por las causas de este desajuste, las principales a las que se refieren en el informe son cinco. Los planes formativos no están



GETTY IMAGES

alineados con las funciones a desarrollar en las compañías. La elección formativa no está emparejada con la demanda real del mercado laboral. Hay una escasez de oferta académica relacionada con los roles en auge. Existe una carencia de programas formativos y de desarrollo en las compañías. Y falta información para los estudiantes sobre las salidas profesionales de las opciones formativas.

Precisamente mejorar la orientación laboral a los jóvenes desde la secundaria es una de las recomendaciones para mejorar la empleabilidad de los universitarios que aparece en el *Análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios*, elaborado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) y la Fundación BBVA. En el mismo, se sostiene que es necesario que la información sobre empleabilidad "llegue al estudiante de enseñanzas medias" antes de que tenga que decidir sobre "el perfil de su formación en el bachillerato y los títulos a cursar en la universidad".

El 55% de los estudiantes consultados por KPMG considera que, a la hora de elegir sus

estudios, no habían contado con suficiente información sobre qué opciones formativas tenían más salidas profesionales. Una falta de información que estaba más presente en aquellos que habían optado por la rama tecnológica o por las humanidades. Del mismo modo, un 39% aseguraba que desconocía cuáles son los roles más demandados en el mercado laboral.

Los datos del informe de Ivie y la Fundación BBVA señalan, por su parte, que los grados relacionados con informática, ingeniería y salud tienen, de media, mayores tasas de empleo. Una tendencia que parece se va a mantener en los próximos años, a tenor de los perfiles que las empresas consideran que más van a demandar en los próximos años. Estos son: especialistas en tecnologías y transformación digital, expertos en ciberseguridad, desarrolladores de software y aplicaciones cloud, especialistas en inteligencia artificial y expertos en sostenibilidad. Se da la circunstancia de que cuatro de estos cinco roles –se queda fuera el relacionado con la sostenibilidad– son señalados por los jóvenes como los más atractivos. Pero, como afirman desde la Fundación BBVA y el Ivie, no siempre la última palabra sobre qué carrera va a cursar, en el que caso de que se opte por una y no por la Formación Profesional, está en manos del joven, porque hay que tener en cuenta "las limitaciones que imponen las notas de corte o los precios de la matrícula, que dificultan la elección de titulación y de universidad".

Falta de habilidades

Las empresas consultadas por KPMG aseguran en el estudio que una de las razones por las que no encuentran talento que contratar es porque los jóvenes no tienen "suficientemente desarrolladas" las "habilidades estratégicas" que demandan las compañías, como son "pensamiento analítico, innovación, pensamiento crítico, liderazgo y el uso de la tecnología". "Los nuevos empleos requieren una preparación diferente. Hay que ser más creativos, más rápidos en la resolución de problemas, saber autogestionarnos y tener capacidad de liderazgo", sostiene Belil, que considera que el sistema educativo actual no potencia estas habilidades. "Está cambiando el modelo social y laboral. Por lo que el joven tiene que, en la etapa educativa, empezar a desarrollar determinadas competencias. Hablamos de cosas tales como tolerancia al fracaso y la frustración. No es tanto una habilidad como una cualidad que hay que desarrollar", añade Tello. Fuentes del Ministerio de Universidades aseguran que estas llamadas habilidades blandas, o *soft skills*, se encuentran en las guías docentes de las titulaciones y que son competencias que también son necesarias adquirir para aprobar las asignaturas.

Mención aparte merece el inglés entre esas habilidades que las empresas buscan y no encuentran. "Sigue siendo una lacra

42%

de las compañías afirman que la preparación académica no se ajusta en suficiente grado a las necesidades del mercado laboral

La misma opinión la comparten el 52% de los jóvenes consultados por KPMG.

55%

de los estudiantes aseguran no haber contado con suficiente información sobre qué opciones formativas tenían más salidas profesionales

Las empresas consideran que se debe fomentar la orientación laboral en etapas más tempranas del sistema educativo.

para los jóvenes. Llevamos años hablando de esto y no mejora", asegura Remedios Orrantía, directora de recursos humanos de Vodafone en España. El 49% de las organizaciones consultadas sostienen que el nivel de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral es adecuado, frente al 40% que opina lo contrario. Recuerdan desde el ministerio que para poder obtener el título de grado es necesario que el alumno acredite tener, al menos, un nivel B1, lo que equivaldría a intermedio, de inglés. Del mismo modo, señalan las fuentes gubernamentales que ya se están impartiendo asignatura íntegramente en este dicho idioma. Según el *EF English Proficiency Index 2022*, un ranking que evalúa el nivel de inglés en 111 países y regiones, España ocupa la posición número 25 entre los 35 Estados europeos evaluados, y la 33 a nivel global.

Tras haber hecho una radiografía de la brecha de talento que existe en España, en el informe *Caminos que convergen* se señalan cinco ámbitos de actuación para poder cerrarla. Entre ellos está el impulsar la transformación del sistema educativo con estrategia integrales a largo plazo, promover espacios de colaboración entre empresas y entidades educativas, potenciar los programas de becas y prácticas, así como fomentar la orientación laboral temprana.

¿De dónde surge la inspiración para elegir una profesión?

► **Orientación.** Elegir hacia dónde quiere enfocar su futuro es una de las grandes decisiones a la que se enfrentan los jóvenes durante su etapa educativa. Elegir si estudiar más asignaturas de letras o de ciencias es una disyuntiva a la que se ven expuestos durante la secundaria, y que acabará marcando sus próximos años. Tanto en el informe *Caminos que convergen: jóvenes y empresas ante el reto del talento* como en el *Análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios* se señalaba que es necesario dar más información sobre empleabilidad a los jóvenes en etapas más tempranas de su educación. Dejando a un lado las mayores ventajas en el mundo laboral según la carrera o el grado de Formación Profesional elegido, desde Amazon han realizado una encuesta para saber qué motiva a las personas para decantarse por una u otra profesión.

► **Familia.** De los resultados se concluye que el 20% de los españoles ha seguido o quiere seguir la tradición de su familia para escoger profesión, una cifra que se incrementa hasta el 26% en el caso de los jóvenes de 16 a 24 años y que se reduce al 17,4%

en las personas de 55 a 65 años. En el estudio se afirma, además, que haber crecido con ese referente es el principal motivo para continuar con el legado familiar, con un 37,3%. Le sigue la facilidad que ofrece continuar con la tradición de padres y abuelos (contactos, conocimiento del sector y del trabajo, salidas profesionales, etc.), con el 29%; la búsqueda de continuar con el negocio familiar, en un 17,3% de las ocasiones; y la falta de oportunidades en otros sectores, con el 16,3%. Los datos del estudio también reflejan que un 43% de los encuestados recomendaría a sus hijos escoger su mismo trabajo. La Rioja, con el 27,5%; Asturias, con el 26%, y Castilla-La Mancha, con el 23,2%, son las comunidades autónomas en las que más se sigue la tradición familiar en la actualidad, según el informe realizado por Sondea para la multinacional.

► **Cultura.** La encuesta también recoge que el 20% de los jóvenes, con edades comprendidas entre 18 y 24 años, a los que se consultó se inspiran en el arte, el cine o la literatura para elegir su profesión. Dicho porcentaje se sitúa por encima del asesoramiento recibido en secundaria, con un 17%.