



Un investigador trabaja en su laboratorio con un polímero de proteínas bioluminiscentes para la construcción de ventajitas que generarán energía eléctrica. / ANTONIO HEREDIA

MERCADO LABORAL

Empleos vacantes y talento en paro

Las empresas aseguran que existe un desencuentro entre la formación que reciben los jóvenes y los perfiles que requieren. El reto principal pasa por acelerar la formación empresarial y universitaria para dar una respuesta al sistema productivo

E.L./VALLADOLID

La cifra es clara: tres de cada diez jóvenes españoles están en paro. A esa importante tasa de desempleo juvenil se suma otro dato igual de alarmante: el 70% de las empresas no logra cubrir las vacantes por falta de formación. Una brecha entre el empleo y la educación. Una contradicción que debe atajarse cuanto antes. Una situación que tiene su explicación en las altas tasas de abandono escolar, la inexistente penetración de la Formación Profesional y una demanda de titulaciones que no se corresponde con la que de verdad tiene salidas laborales.

Las necesidades han cambiado. Los trabajos están dominados por la tecnología y los perfiles más técnicos son los que tienen más posibilidades de llegar lejos. Las compañías caminan en busca de desarrolladores, programadores, informáticos, profesionales de la ciberseguridad, expertos en *big data*, creado-

res de videojuegos... El problema es que las universidades no han cambiado el chip y siguen ancladas en una oferta muy tradicional.

¿Cómo se arregla? Se están ensayando varias fórmulas. Una de ellas es una colaboración más estrecha entre las universidades y el tejido empresarial. Ahora mismo el único vínculo son las prácticas en empresa. Sin embargo, los expertos consideran que hay que ir más allá. En algunos centros, sobre todo privados, se están creando diferentes programas en los que formar talento desde un aprendizaje práctico y unido a las necesidades de las compañías. También algunos grandes grupos están desarrollando contenido de determinadas parcelas como *big data*, internet de las cosas o *machine learning* para que las universidades lo incluyan en sus planes de estudio. Y es que, tal y como recalcan, superar cursos no significa nada. Hay que avanzar pero a la vez aprender. El

fin no es obtener un título sino lograr el conocimiento necesario para poder crecer profesionalmente.

Otra de las iniciativas es que las propias empresas lancen programas formativos. Contenido que pueda vincularse con planes de estudio más ágiles y flexibles. Así, sería mucho más sencillo identificar las profesiones más demandadas. A esto se debe unir, añaden los expertos, una formación práctica y en competencias. Los conocimientos técnicos están ahí, pero los estudiantes tienen que adquirir una serie de habilidades. Descubrirse a sí mismos a la vez que despiertan la curiosidad, se adaptan al cambio y aprenden todo lo que se encuentran a cada paso que dan.

Las empresas apuestan por incluir a la FP dentro de la solución. Son muchos los sectores que se sienten desamparados. Es el caso de la hostelería, se necesitan profesionales formados. «Al igual que todo el mundo no vale para ser mé-

dico, tampoco para ser camarero», reivindican. Y es que la hoja de ruta del éxito radica en la modalidad dual, que combina clases teóricas con formación práctica en las empresas. Aparte de que adolecen de determinados perfiles, apuntan que los que sí que saben en qué consiste el trabajo y cómo desempeñarlo, les faltan determinadas habilidades y competencias, igual que les sucede a los universitarios recién graduados.

Por tanto, todos los agentes involucrados en el proceso exigen un marco educativo que acerque la empresa a la universidad y que acerque la universidad a la empresa. La digitalización borra un buen número de empleos y las instituciones no crean carreras que aporten el conocimiento necesario para desempeñar los roles que solicitan los trabajos vinculados a las nuevas tecnologías.

También es importante analizar la formación que se da en las em-

presas. Son bastantes los cursos que se imparten, pero ¿quién revisa esas formaciones? Los trabajadores tienen que aprender, si bien lo tienen que hacer dentro de su horario laboral. Ahora mismo, lamentan fuentes sindicales, son muchos los trabajadores que tienen que abandonar las formaciones para proseguir con el trabajo. «Hay que cambiar la mentalidad porque la formación debería ser transversal».

No toda la culpa la tienen las universidades. Ni mucho menos. Las empresas, insisten los expertos, tienen que ser capaces de adelantarse, detectar necesidades y dar respuestas. No existen fórmulas mágicas. El camino es largo y los proyectos irán surgiendo, sin embargo, el éxito no llegará hasta que la ecuación cuadre. La clave es revisar la estrategia de aprendizaje para fomentar las habilidades necesarias para cada uno de los negocios.

En este sentido, expertos y representantes de colegios profesionales de la Comunidad de Madrid destacan que el trabajo del futuro está marcado por cinco grandes tendencias: la escasez de recursos, el cambio climático, los cambios demográficos, la digitalización y los movimientos geopolíticos. Una coctelera diferente en la que el factor personal será fundamental en todos los campos. Por ejemplo, en la salud la tecnología ayudará a diagnosticar y a operar pero el profesional seguirá siendo el encargado de manejar a las máquinas y decidir el momento exacto en que tomar una decisión u otra. Eso sí, las universidades ya están sumando a su oferta educativa títulos en los que se combine los conocimientos necesarios para ejercer la medicina a la vez que se introducen conceptos relacionados con la bioingeniería, incluso la bioinformática.

Lo mismo pasa con la sostenibilidad de las ciudades. Los ingenieros, los arquitectos, los profesionales de las inmobiliarias deberían actualizarse para poder sacar adelante iniciativas de desarrollo sostenible. En ellas son necesarios todo tipo de perfiles. No se quedan atrás las humanidades. Derecho mira las nuevas necesidades, ya que la tecnología llega a los delitos y a la vez ayuda a los letrados a poder manejar toda la información, incluso enviarla de una manera rápida al juez responsable de los casos que llevan.