

15 RETOS ECONÓMICOS PARA ESPAÑA

Un nuevo motor para la educación

Aunque el debate sobre el nuevo modelo de crecimiento económico ya no está de moda, todavía quedan por resolver las carencias de un sistema educativo que tiene poco que ver con las exigencias de las empresas y del mercado laboral.

Tino Fernández

El origen del divorcio entre las cualificaciones universitarias y la realidad del mundo laboral debe buscarse ya en la escuela, que en nuestro país muestra altos índices de fracaso y abandono. Es ahí donde deberían comenzar las reformas de un sistema educativo y de un mundo académico que poco o nada tienen que ver con la realidad empresarial y las exigencias de un mercado de trabajo hipercompetitivo que avanza vertiginosamente.

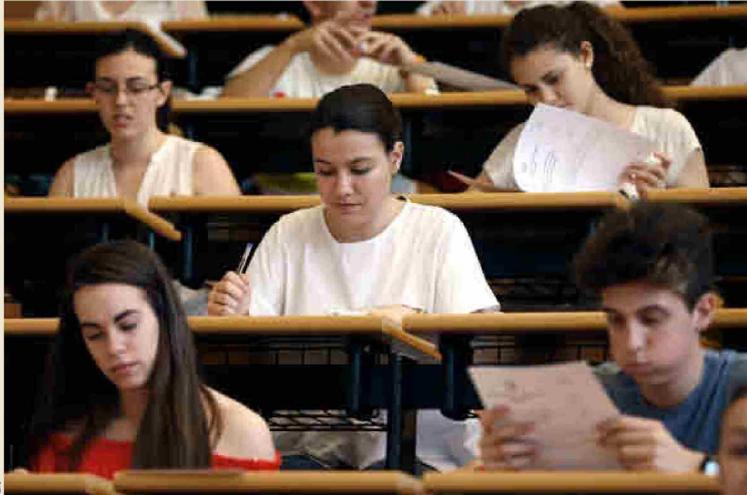
Entre otras dificultades, cada vez resulta más complicado aconsejar sobre qué camino profesional debemos tomar. Además, la manera en la que escogemos nuestra carrera es tremendamente primitiva, por lo que equivocarse de profesión suele ser habitual. El problema del paro juvenil, como el del modelo de crecimiento económico, hunde sus raíces en el déficit de cualificación de las jóvenes generaciones; en una preparación académica (que comienza en la escuela con altas tasas de fracaso y abandono) que no se adecua a un mercado laboral competitivo, y en la evidencia de una generación de reemplazo insuficiente.

Se necesita un cambio de modelo económico basado en la economía del conocimiento y el valor añadido, pero eso exige profesionales cualificados. Esto no se consigue de un día para otro: los resultados se recogerán en décadas, una vez que se empiecen a implantar las medidas correctas.

Falta de exigencia

Escasean los profesionales con el perfil y la cualificación que realmente son necesarios. Hace ya tiempo que en España faltan alumnos en carreras técnicas, justo las que están ligadas al nuevo modelo productivo. La ausencia de estos profesionales tiene mucho que ver con el alto nivel de exigencia de estas carreras, en las que no siempre se corresponde el esfuerzo con la remuneración. Y esto tiene que ver con un sistema educativo en el que ha primado el facilismo y que suele dejar de lado la cultura del esfuerzo.

La necesidad de profesionales técnicos se relaciona asimismo con una vuelta a la



Cada vez resulta más complicado aconsejar acerca de qué camino profesional debemos tomar o qué carrera estudiar.

economía real –la gente tenderá a identificar a las compañías que ofrecen un producto tangible–, y con la voluntad creciente de esquivar un patrón de crecimiento basado en servicios de poco valor añadido.

Las soluciones pasan por dejar de apostar por un modelo de crecimiento fácil que no garantiza la competitividad y menosprecia la industria.

Cerrar la brecha

En general, los empresarios se sienten aún lejos del modelo

de aprendizaje continuo que exige la sociedad del conocimiento y que constituye una de las claves del éxito en países que han optado por un motor de crecimiento basado en la calidad de su sistema educativo, con una relación eficaz entre empresas, universidades y centros de investigación.

Tendremos que ir hacia formaciones mucho más realistas, y será necesario ajustar éstas a las necesidades del mercado laboral real.

Pasar a un modelo económico basado en la I+D+i es lle-

El sistema educativo debe estar al servicio de un patrón de crecimiento en el que prima el valor añadido

Para nuevas profesiones y perfiles, la Universidad va más despacio de lo que exige el mercado

gar a una fórmula en la que no se puede hablar tanto de generación de empleo como de productividad.

Otras capacidades

El mundo académico dedica muchos esfuerzos a transmitir conocimientos, pero éstos sólo se adaptan a las necesidades de las empresas en la mitad de los casos. Frente a las competencias básicas (el puro conocimiento) están las asociadas al trabajo en equipo, la flexibilidad, los valores, la gestión de riesgos, el rigor, la dis-

ponibilidad o el compromiso. Y es ahí donde se produce el déficit de competencias necesarias. Es necesario formarse, pero no sólo en conocimientos, sino en una serie de habilidades diferentes. La gran pregunta es si la Universidad se adapta con la suficiente agilidad a las necesidades de las empresas, ante la evidencia de que, para nuevas profesiones, va más despacio de lo que el mercado laboral y las compañías necesitan.

Hoy la tendencia es crear nuestra propia estabilidad laboral desarrollando un nuevo juego de habilidades transferibles, entre las que destaca la creatividad e innovación –profesionales muy adaptables a las nuevas situaciones, que hagan cosas nuevas, que importen ideas de éxito probado o las creen–; la capacidad para trabajar en un entorno cambiante, relacionada con la habilidad para tomar decisiones; la adaptabilidad, autoaprendizaje, capacidad de reciclaje o habilidad multidisciplinar; la flexibilidad y polivalencia –capacidad para trabajar en diferentes puestos–; habilidades relacionales y comunicativas –alta capacidad relacional a todos los niveles, apertura de miras y cultural desde el principio–; una faceta internacional relevante; dominio de las redes sociales; capacidad para fabricar nuestra propia marca y empleabilidad, pensando como proveedor de servicios; y movilidad geográfica, una necesidad de las empresas que los candidatos deben aceptar como algo normal y consustancial al puesto.