

FORMACIÓN DE CALIDAD PARA UN EMPLEO DE CALIDAD

Problema: elevado desempleo juvenil y falta de personal cualificado.

España es un país con un elevado nivel de desempleo, aún más entre la juventud, y sin embargo las empresas tienen dificultades para cubrir muchas de sus vacantes al no encontrar perfiles profesionales adecuados: existe un evidente desajuste entre oferta y demanda. La demanda de capital humano de las empresas responde a un proceso de innovación constante para atender, en todo el mundo, a clientes y consumidores cada vez más exigentes. Mientras que la educación forma a personas y es la base de la convivencia y los valores, la formación a partir de los 16 años y hasta la Universidad debe estar orientada a la incorporación al mercado laboral, a lo que tienen en cuenta las empresas en la selección de personal: actitud, habilidades personales y capacitaciones técnicas.

Por tanto, el desajuste proviene de una preparación en los jóvenes que no se adecúa a las necesidades de las empresas tanto por un problema de información sobre las opciones profesionales como por la calidad de la formación.

Diagnóstico: no existe orientación profesional y formación adaptada a las necesidades de las empresas (de los clientes). Oferta no adaptada a la demanda.

Nuestros jóvenes no son peores por sufrir una tasa de paro juvenil del 35% pero necesitan un mejor asesoramiento. La falta de orientación y de calidad ha creado una polarización con un elevado nivel de abandono en los estudios por un lado y una elección prioritaria por la titulación de grado superior para puestos que no requieren ese grado o que no está orientada a la empleabilidad, generando una frustración personal además de una ineficiencia del sistema y de los recursos públicos invertidos.

Papel de las empresas: *learning by doing* (aprender haciendo).

Las empresas, que generan el 80% del empleo privado de nuestro país, pueden aportar una información real a la configuración del sistema educativo. La demanda de sus clientes, sus opciones... son determinante en la creación de las oportunidades de empleo y por ello las empresas pueden suministrar información veraz que resulte esencial para que los jóvenes decidan sobre su futuro con el apoyo de los orientadores en sus centros. Al combinar los intereses personales del joven, su actitud y habilidades con las posibilidades laborales se podría alcanzar el máximo rendimiento posterior basado en el desarrollo del talento.

Papel de la Administración: modelos flexibles y ágiles con capacidad de adaptación a los cambios.

En un contexto mundial de transformación donde los países y las empresas compiten por mantener o mejorar su posición relativa respecto a los demás, la formación juega un papel decisivo. Con la digitalización los cambios son rápidos y constantes y se requiere una actualización permanente de la información.

La Administración tiene la responsabilidad de impulsar modelos flexibles que permitan a los centros formativos, universitarios y de formación profesional, adaptarse a esos cambios que las empresas son capaces de detectar de manera inmediata.

La formación profesional podría situarse al mismo nivel que otras ofertas formativas: la inclusión de la experiencia práctica (FPDual) en la formación es atractiva - el número de alumnos se ha multiplicado por 4-, porque es la mejor manera de incorporar a los jóvenes al mercado laboral y de evitar el abandono de estudios en coyunturas que ofrecen salarios elevados sin capacitación. En los países donde existe, el desempleo juvenil es mucho más reducido (Alemania 7%, Austria, 11% o Dinamarca 12%).

Adecuación de la oferta a la demanda (empleabilidad).

Para adaptar las actitudes, habilidades personales y capacidades técnicas de los jóvenes se pueden implementar las siguientes actuaciones:

- Generación de información pública de calidad sobre tendencias de mercado laboral, profesiones de futuro y especialidades de centros de formación profesional y universitaria que facilite la toma de decisión a los jóvenes.
- Potenciar la figura del orientador profesional e integrarla como parte del proceso formativo. Si el orientador dispone de herramientas actualizadas podrá desempeñar mejor su labor.
- Impulsar la formación profesional dual para orientar mejor al alumno en el aprovechamiento de sus talentos, con un trato más personalizado y en contacto directo con la actividad empresarial. Una formación moderna que visualiza la utilidad, mejora la motivación y reduce el abandono escolar.
- Especialización de centros formativos.
- Seguimiento y evaluación de la formación por centros con la generación de estadísticas de calidad.
- Incentivar la movilidad en los jóvenes a aquellos centros de formación especializados que mejor se adapten a sus capacidades y expectativas profesionales.

ANÁLISIS GENERAL Y DATOS DE INTERES

Durante muchos España ha arrastrado un problema estructural de desempleo que se agravó durante la crisis, pero que ha permanecido latente en los momentos de recuperación. Es un problema generalizado, pero especialmente alarmante en el caso de los jóvenes, tanto por el elevado porcentaje que representa (un 35% entre 16 y 24 años) como por las consecuencias que tiene sobre la asignación de recursos y la eficiencia económica o los problemas sociales que genera.

Conviene analizar el desempleo juvenil desde la perspectiva de la cualificación, como uno de los principales factores de bienestar social de un país. Este hecho no es nuevo, pero adquiere un protagonismo mayor en un entorno de globalización y digitalización, y en el que procesos como la terciarización, el envejecimiento de la población y la creciente cualificación a nivel mundial, determinan el desarrollo de la economía del conocimiento o la industria 4.0.

Uno de los principales efectos de la globalización es la convergencia económica, tanto en términos de PIB, como de empleo. Mientras la aportación al PIB de países en vías de desarrollo suponía un 20,7% en el año 2000, en 2017 ascendió al 39,8%, prácticamente el doble. Por otra parte, desde el año 2000 se han creado en el mundo 690 millones de empleos, un 26,4% más, hasta alcanzar 3.305 millones de ocupados en 2018. Mientras en la UE se han creado 23 millones, en Estados Unidos 16 millones, en las regiones que más han crecido en términos comparativos han sido África, con más de 180 millones, lo que supone un incremento del 67% entre 2000 y 2018, o Iberoamérica con 84 millones, un 41,4% más.

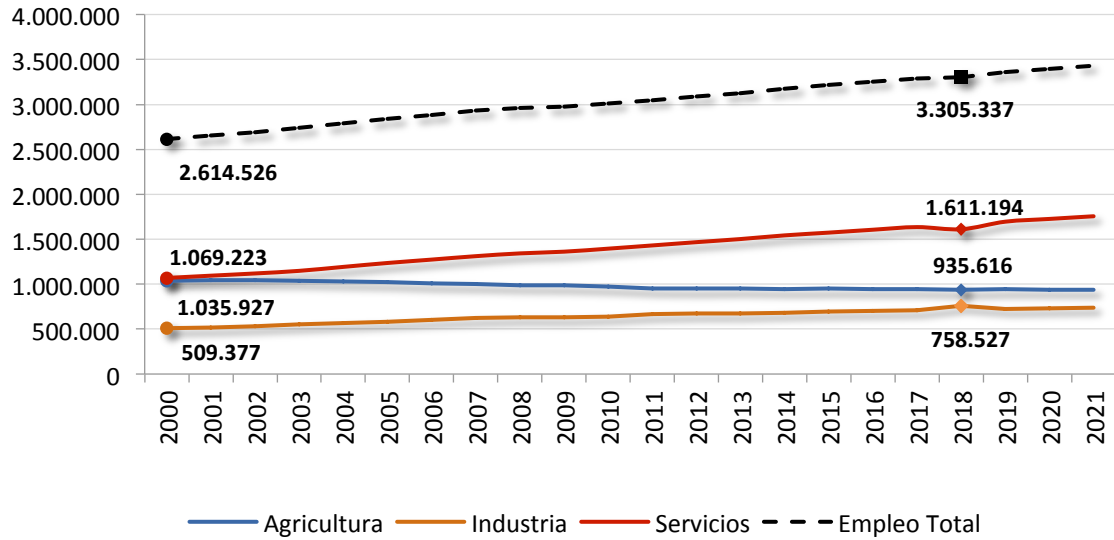
Distribución regional de los empleados mundiales. Miles de empleos

	2000	2018	Variación 2000-2018	Variación porcentual
África	270.397	451.308	180.911	66,9%
América	361.555	466.041	104.486	28,9%
Estados Unidos	142.078	158.025	15.947	11,2%
Latam	204.376	288.988	84.612	41,4%
Estados Árabes	25.800	52.723	26.923	104,4%
Asia y Pacífico	1.594.565	1.924.178	329.613	20,7%
China	703.763	765.693	61.930	8,8%
India	387.746	497.463	109.717	28,3%
Japón	63.854	65.678	1.824	2,9%
Europa y Asia Central	362.209	411.086	48.877	13,5%
UE28	207.838	231.648	23.810	11,5%
Mundo	2.614.526	3.305.337	690.811	26,4%

Fuente: OIT

Además, es interesante comprobar el mayor dinamismo del sector servicios, que crece un 51% hasta los 1.611 millones de empleos en total, frente al 49% de la industria (737 millones) y el retroceso de la agricultura (-10%) hasta los 939 millones de empleos.

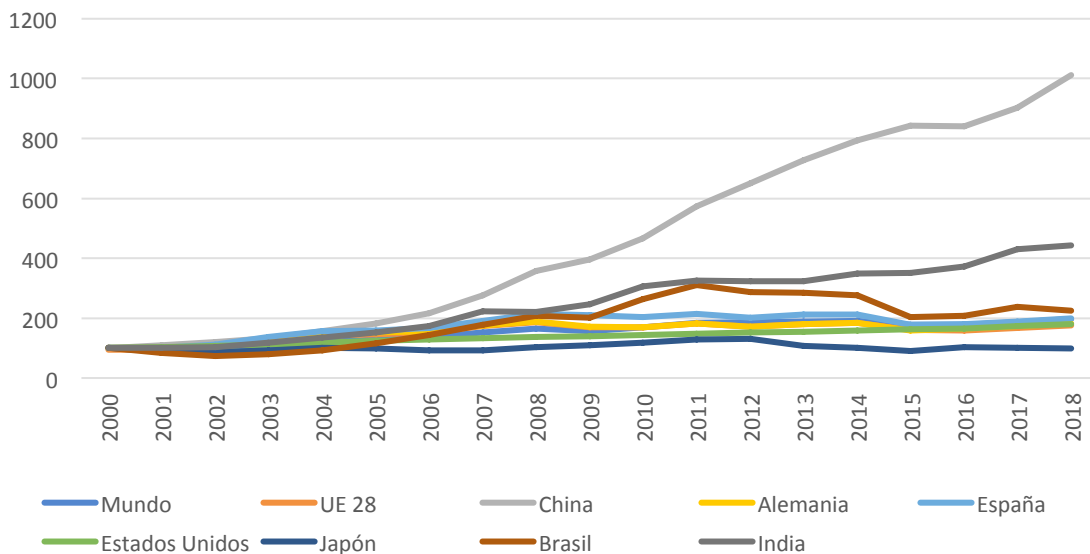
Distribución del empleo mundial por sectores (miles)



Fuente: OIT

Por tanto, los países en desarrollo ganan peso sobre el PIB mundial desde 2000, algo que se pone de manifiesto en el empleo, pero especialmente en la productividad, como se observa especialmente en China, donde el PIB por ocupado se ha multiplicado por nueve desde el 2000.

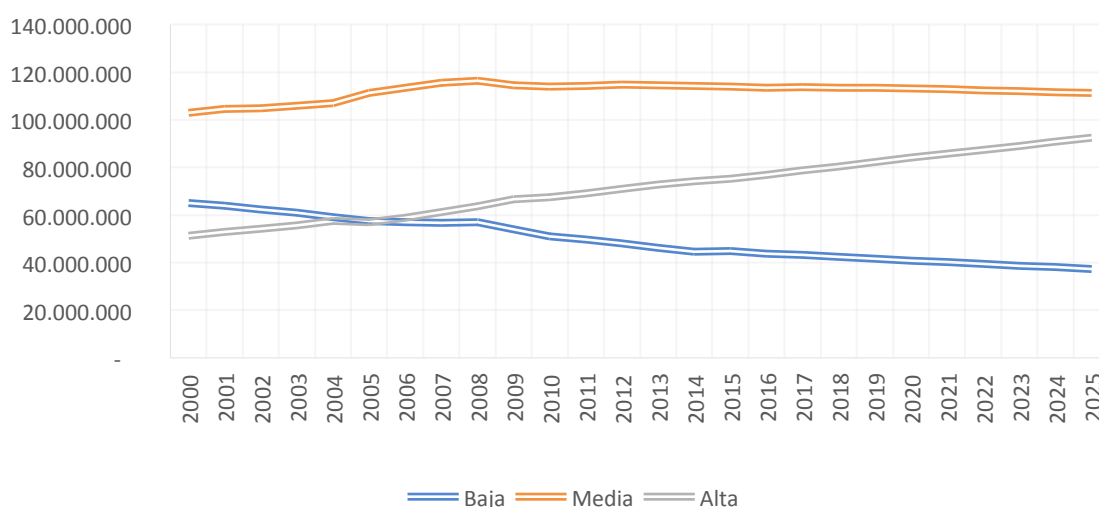
Evolución del PIB por ocupado. Base 100 = año 2000



Fuente: Organización Internacional del Trabajo y Fondo Monetario Internacional

La competencia es creciente tanto por el mayor número de personas trabajando como por su mayor competitividad derivada de las nuevas tecnologías, la terciarización o la mayor cualificación. Así, por ejemplo, en la Unión Europea se observa un incremento del porcentaje de ocupados con altos niveles de cualificación que alcanza el 31% del total frente a un 21% de aquellos con baja cualificación, porcentajes que eran del 22% y 30,5% respectivamente en el año 2000. El capital humano se constituye así en un factor económico cada vez más decisivo, y el gran elemento diferencial en términos de competitividad.

Evolución de la población activa de la Unión Europea (UE28) por nivel de cualificación (individuos)

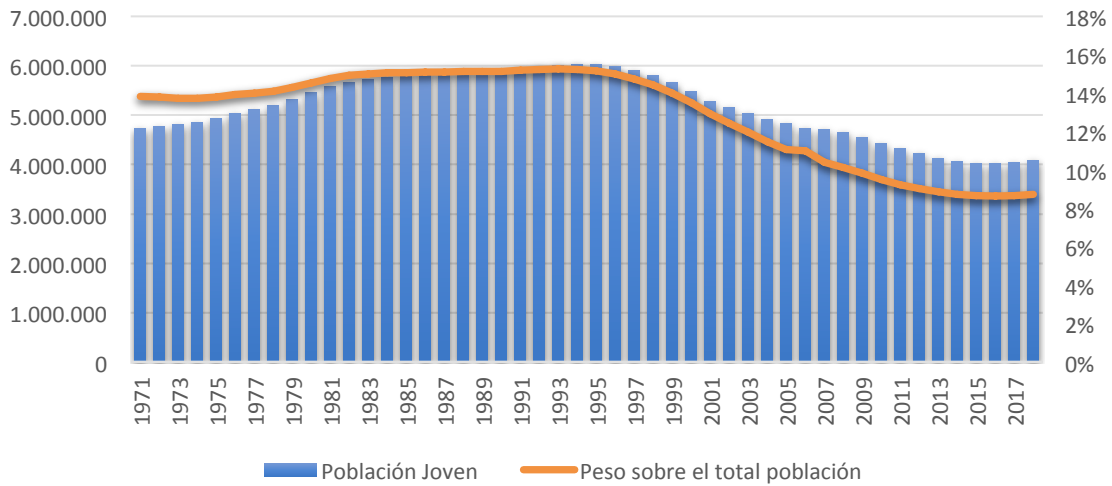


Fuente: Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)

El análisis de España, por tanto, debe hacerse en este nuevo contexto internacional, en el que las economías en desarrollo convergen y acceden a las nuevas tecnologías en condiciones similares a las de los países desarrollados, y cuentan cada vez con mayor capacidad de competir en los mercados internacionales.

La situación en España, como decíamos, muestra un elevado nivel de desempleo juvenil que, sorprendentemente, convive con dificultades de las empresas para encontrar personal adaptado a los requerimientos de los nuevos empleos. Cada vez hay menos jóvenes en el mercado de trabajo y los dispuestos a trabajar presentan una preparación que no se corresponde, en muchas ocasiones, con las necesidades de las empresas. El menor número de jóvenes es consecuencia, en primer lugar, del problema demográfico. Se ha pasado de 6 millones de jóvenes entre 15 y 24 años en 2000 a 4,1 en 2018, un 31% menos.

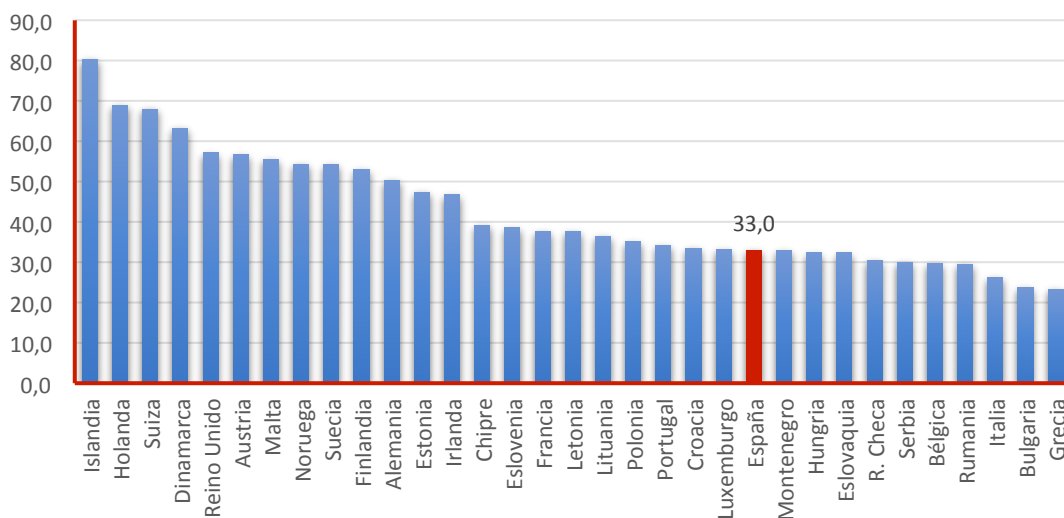
Evolución de la población entre 16 y 24 años. Porcentaje sobre la población total.



Fuente: INE

Segundo, por la reducción de la población activa juvenil, que ha pasado de 2,5 millones en 2000 a 1,5 millones en 2018, un 40% menos, además de por la cuestión demográfica, por un menor número de personas que compaginan trabajo y estudios. Mientras en 2005 había 489.000 jóvenes que trabajaban y estudiaban, en 2018 esta cifra se ha reducido a 273.000. Así, la tasa de actividad de los jóvenes en 2018 fue del 33%, una de las cifras más bajas de toda Europa. Sin duda, el alto nivel de desempleo juvenil es un desincentivo a buscar trabajo, por lo que hay un efecto circular negativo.

Tasa de actividad de la población joven (16-24) por países europeos. Año 2018

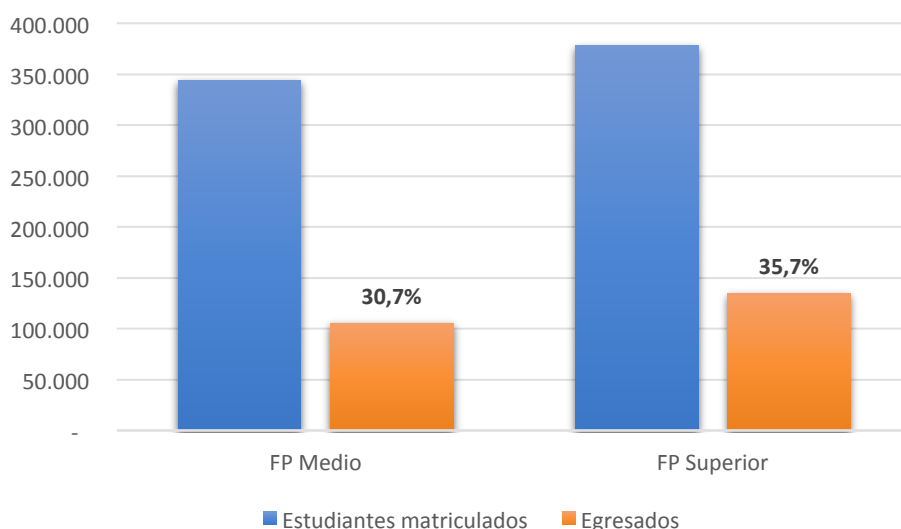


Fuente: Eurostat

Por otro lado, la preparación de los jóvenes no se adecúa, en parte, a las necesidades de las empresas, debido a un problema tanto de información sobre las opciones profesionales como de calidad de la formación. Como consecuencia de la falta de orientación profesional y de la calidad formativa nos encontramos con una cierta polarización en la que existe un elevado número de jóvenes que abandonan sus estudios y que tampoco trabajan y otros que adquieren titulaciones de grado superior para puestos que no requieren tal nivel de cualificación.

En efecto, España ocupa el segundo puesto en abandono escolar a nivel europeo, sólo superada por Malta (el número de jóvenes que abandona los estudio al acabar la ESO asciende al 18% del total). Somos el cuarto país de la OCDE con mayor número de jóvenes que ni estudian ni trabajan (uno de cada cinco jóvenes españoles entre 20 y 24 años ni estudia ni trabaja), y contamos con un porcentaje elevado de jóvenes que abandonan sus estudios superiores (la tasa de abandono de los universitarios en el primer año fue del 22,5% en 2015, mientras que 2 de cada 3 alumnos de Formación Profesional no obtuvieron su título).

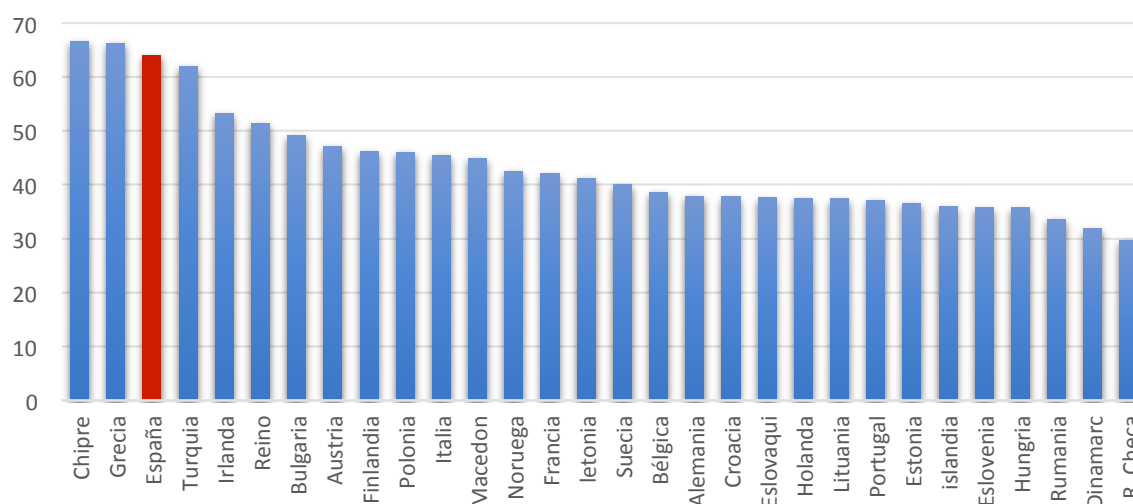
Titulados en Formación Profesional respecto al total de matriculados



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

A la vez, en comparación con otros países de la UE, existe un mayor número de universitarios en comparación con graduados de Formación Profesional, lo que explica una de las mayores tasas de sobrecualificación de la Unión Europea. En el sector servicios, por ejemplo, la sobrecualificación es del 64% y en el sector industrial del 50%. La sobrecualificación genera frustraciones personales y un alto nivel de ineficiencia del sistema, con elevados costes para la Administración Pública. Probablemente, una de las razones que explican el elevado nivel de sobrecualificación es la falta de una formación profesional actualizada y adaptada a las necesidades del mercado, algo que explicaría su menor reputación y el hecho de que un gran número de estudiantes opte por estudiar alguna carrera universitaria.

Nivel de sobrecualificación en el sector servicios

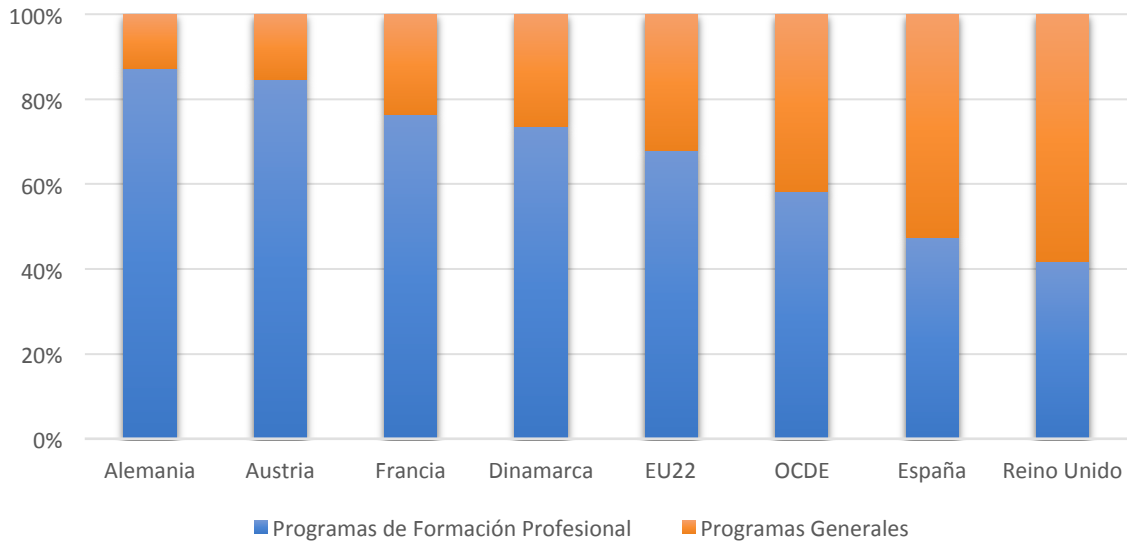


Fuente: Eurostat

Indicadores de competitividad de referencia internacional, como el *IMD World Competitiveness Center*, ponen de manifiesto también determinadas carencias de nuestro sistema formativo. Entre ellas destacan como principales debilidades de la economía española los idiomas, la movilidad de los estudiantes, la formación científica, la formación de los empleados, el emprendimiento o el propio sistema de valores; ocupando los últimos puestos en el ranking de países analizados.

El origen del problema se concentra, por tanto, en la calidad de la formación, seguida de la falta de la orientación profesional adecuada que permita escoger a los jóvenes en función de sus habilidades, talento y las demandas del mercado. Esta falta de conocimiento sobre la oferta y los itinerarios de formación explica que un porcentaje elevado de aquellos que inician una carrera profesional no estén satisfechos de su elección. Así, según la Encuesta de Inserción Laboral del INE, el 10% afirma que no volvería a realizar estudios universitarios, y del 90% restante que sí lo haría, un 30% estudiaría otra carrera. También explica, en parte, la existencia de un elevado porcentaje de universitarios en comparación con estudiantes de Formación Profesional, en comparación con otros países europeos con menores tasas de desempleo juvenil. Según los datos de la OCDE, en 2016 el porcentaje de jóvenes entre 25 y 34 años que habían cursado Formación Profesional en su etapa secundaria en Alemania era del 88%, en Austria del 84%, en Francia del 74% y en España del 45%.

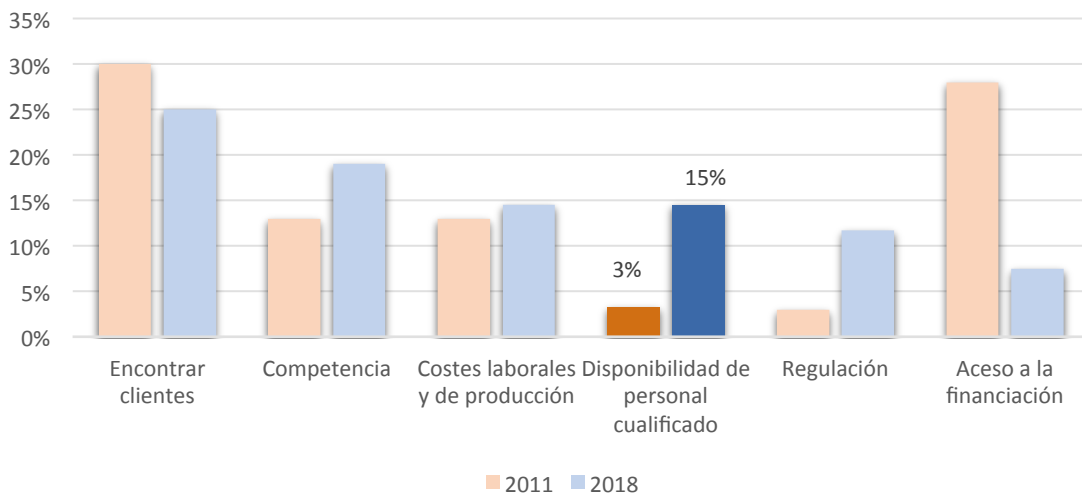
Porcentaje de población entre 25 y 34 años según la orientación de los estudios de secundaria



Fuente: Eurostat

Los problemas derivados de la formación tienen su reflejo en las dificultades de las empresas españolas para encontrar personal cualificado que, según el Banco Central Europeo, se ha multiplicado por tres en los últimos cinco años. De la misma manera, según ManpowerGroup, el 26% de las empresas tienen dificultades para encontrar personal que se ajuste a sus necesidades. Por tanto, gran parte del problema está en la oferta, en la formación de los jóvenes, que no se está ajustando a las necesidades de la demanda, es decir, a los perfiles profesionales que necesitan las empresas.

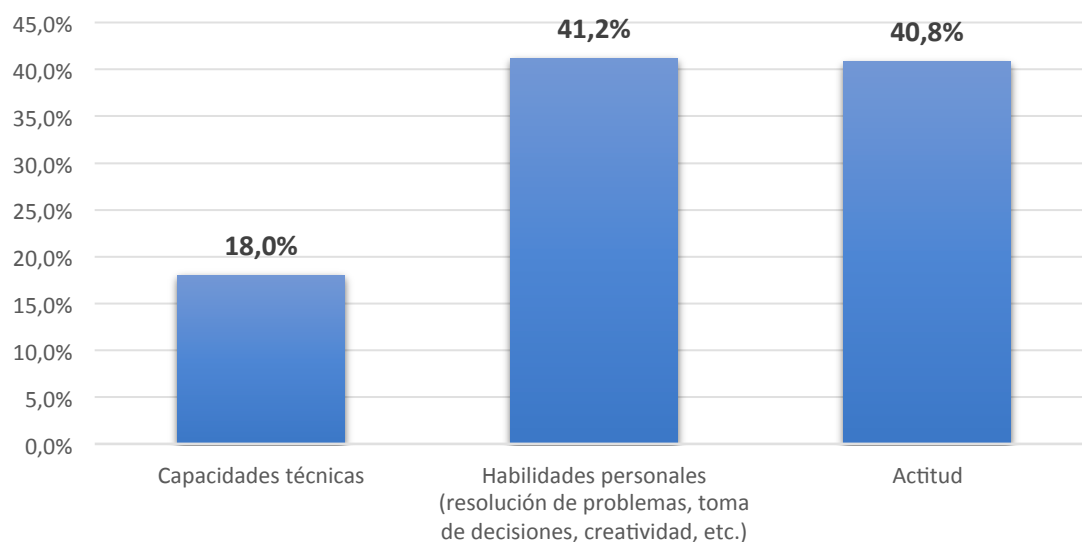
Principal problema al que se enfrentan las empresas españolas (% de empresas)



Fuente: Encuesta SAFE. Banco Central Europeo

Hay tres elementos que las empresas tienen en cuenta a la hora de seleccionar nuevo personal, y que, de acuerdo a la encuesta realizada entre los más de 500 empresarios familiares asistentes al Congreso del IEF de Toledo de 2017 se resumen en: actitud, habilidades personales y capacitaciones técnicas. Cuando las empresas contratan a alguien quieren a alguien con capacidades técnicas, pero, sobre todo, quieren a alguien con actitud, con ganas de aprender, de trabajar, que valore la posibilidad de trabajar en un sitio con proyección, con ganas de aportar al proyecto, y con habilidades personales como capacidad de resolver problemas, con ganas de colaborar, creatividad, etc. Por ello, valores como la cultura del trabajo, el esfuerzo, el compromiso, etc., elementos que caracterizan a la empresa familiar, son factores determinantes en la evolución profesional de las personas.

Factores considerados como relevantes para la incorporación de nuevo personal por parte de las empresas del Instituto de la Empresa Familiar



Fuente: XX Congreso Anual del Instituto de la Empresa Familiar

Uno de los aspectos que más se valora por los empresarios es la experiencia y es el principal motivo por el que las empresas tienen dificultades para encontrar personal que se adapte a sus necesidades. De esta forma, se percibe que la formación debe incluir mayor experiencia práctica que facilite la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. Adaptar la formación a las necesidades del mercado laboral es invertir en calidad, es acercar los centros de formación especializados a los centros de producción y de investigación (I+D+i), es fidelizar a los trabajadores escuchándoles y mejorando sus condiciones formativas y, por tanto, laborales.

El Real Decreto 1529/2012 estableció las bases de la Formación Profesional Dual como una nueva modalidad dentro de la formación profesional que combina procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. La FP Dual incorpora una serie de características contrastadas en otros países que hacen de ella un buen sistema para la preparación de los jóvenes al mercado laboral. En aquellos países donde existe, el desempleo juvenil es mucho más reducido, como es el caso de Alemania (7%), Austria (11%) o Dinamarca (12%).

Actualmente existen en nuestro país un total de 23.919 alumnos de FP dual para el curso 2016-2017, en 894 centros de formación, lo que representa un 2,8% de los alumnos de Formación Profesional total. Hay un gran margen para potenciar la implantación de este sistema, y parece un buen momento para reflexionar sobre cómo llevarlo a cabo, de forma que todos los agentes implicados - jóvenes, empresas y Administración Pública - vayan de la mano y se incorpore el mayor número de colaboradores posibles. Es necesario encontrar un modelo flexible, sencillo, con capacidad de adaptarse a las necesidades cambiantes de las empresas, con autonomía de gestión de los centros, y con un elevado grado de comunicación fluida entre los demandantes de empleo, orientadores, formadores, tutores y jóvenes.

La orientación de la formación hacia el mercado de trabajo es beneficiosa para todas las partes implicadas. Desde el punto de vista del individuo que busca empleo, supone un aumento de su empleabilidad, gracias a una mayor capacitación, un incremento de sus conocimientos prácticos y una mejor adecuación a las necesidades del mercado. Desde el punto de vista de la empresa, implica una mejora de la productividad de los trabajadores que repercute en un aumento de la competitividad del tejido empresarial y del conjunto de la economía. Y desde el punto de vista del profesorado/tutores, mejora su motivación y les permite un mayor contacto con la realidad de las empresas.