

# La educación como nuevo modelo productivo

Tribuna

Ángel Soler

► Economista técnico del Ivie y profesor de la Universitat de València. Coautor del informe «La formación y el empleo de los jóvenes españoles».

Muchos de los análisis recientes sobre el futuro de nuestro país, y especialmente desde que se inició la crisis económica actual, coinciden en que España necesita un cambio de modelo productivo cuyas bases deben situarse en el conocimiento, la investigación y el desarrollo, la innovación, y un largo etc., para que pueda hablarse de verdad el idioma de los países avanzados.

La génesis de gran parte de estos cambios debe hallar respuesta en la educación y formación de los españoles, sobre todo de la población más joven, que es la que llevará a cabo los cambios económicos y sociales en el medio y largo plazo. Los resultados del informe recientemente presentado por la Fundación BBVA «La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros» explora la formación de nuestros jóvenes y su inserción laboral en el mercado de trabajo con un horizonte temporal de 10 años, señalando que aquellos con mayor y mejor formación serán los que conseguirán insertarse con éxito.

Pero, ¿qué hay del presente?, ¿en qué situación nos encontramos? Educativamente, hemos mejorado mucho en los últimos 50 años, pero nos queda mucho por hacer.

Entre los aspectos cruciales a mejorar destaca el seguir reduciendo la tasa de abandono escolar temprano que, pese a los esfuerzos de los últimos seis años, supone el doble que la media de la Unión Europea. Un 21,9 % de los jóvenes entre 18 y 24 años no ha completado estudios postobligatorios y no está estudiando, superando ampliamente el objetivo del 10 % fijado en la Unión Europea. Esto supone una pérdida tanto individual como social de gran importancia, y que, teniendo en cuenta el efecto acumulado a lo largo de todo el ciclo vital del joven, la pérdida puede representar alrededor del 10% del PIB. Con el cambio de ciclo económico que se está empezando a percibir, habrá que estar alerta para que no se trunque la senda de reducción de este indicador, teniendo en cuenta que los que abandonan la educación son la principal cantera de parados de la economía española. En distintos términos pero con el mismo objetivo, la Estrategia 2020 de la Unión Europea establece que el nivel de estudios deseable para el siglo XXI es la enseñanza secundaria superior, sea ésta generalista o vocacional, para la población de 18 a 24 años. España se encuentra lejos de este objetivo, fijado en el 90 %.

Otro aspecto no menos preocupante es que contamos en 2014 con 520.000 parados de 18 a 24 años, que no realizan ningún tipo de formación, y de los cuales el 62% como máximo puede haber completado como máximo el nivel de estudios obligatorios. Esta precariedad educativa, puede llevar a estos 300.000 jóvenes no sólo a la precariedad laboral, sino a la pobreza dado que el desempleo es una forma de exclusión social y en la próxima década los empleos dispo-



GERMÁN CABALLERO

Estudiantes en pruebas de selectividad.

nibles van a estar dirigidos a las personas con mayor cualificación. De hecho, sólo el 2 % de los empleos irán dirigidos a aquellos con el nivel de estudios obligatorio. Si estos jóvenes no retoman sus estudios y continúan formándose hasta por lo menos alcanzar los estudios secundarios postobligatorios, pueden permanecer en una trampa de desempleo permanente de la que les puede resultar muy difícil salir. Existen, además, cerca de 50.000 jóvenes inactivos que tampoco

estudian y no buscan trabajo, que aunque solo suponen el 1,5 % de los jóvenes entre 18 y 24 años, están abocados a la exclusión social.

Menos llamativo, aunque no menos importante, es la evolución de la educación universitaria. El crecimiento del porcentaje de población con estudios universitarios se ha ralentizado en relación a los países de la OCDE, y ello puede alejarnos también en este nivel educativo de los países más desarrollados. Si además de considerar la cantidad hacemos referencia a la calidad, utilizando los resultados obtenidos de PIAAC (el estudio de la OCDE que evalúa las competencias de los adultos), se desprende que ningún joven español de 16 a 34 años ha conseguido alcanzar el máximo nivel de competencias definido por la OCDE, aunque también es cierto que sólo un 3,5 % de los jóvenes con estudios superiores de entre las economías desarrolladas lo ha alcanzado.

Jóvenes

Esta parece ser la situación educativa de los jóvenes españoles, que requiere seguir haciendo importantes esfuerzos privados y públicos, así como un pacto amplio y eficaz sobre la educación.

Para que el futuro de los jóvenes españoles sea más prometedor, se debe hacer un esfuerzo en comunicación, en dar a conocer las bondades de la educación en las esferas individuales y sociales, y las dificultades laborales a las que tendrán que hacer frente los jóvenes de no alcanzar como mínimo el nivel de estudios secundarios postobligatorios. Los economistas, profesores y medios de comunicación, debemos hacer hincapié en que llegue el mensaje porque todos nos jugamos mucho, los jóvenes de forma directa pero también el conjunto de la sociedad y principalmente las familias que son el sustento de muchos desempleados. Hemos de evitar que una situación de ineficiencia educativa como la actual se traduzca en una situación de ineficiencia productiva.

## La infantería laboral anónima

Opinión

Juan Pablo Borregón

► Consejo Territorial AEDIPE CV

Hace un par de meses viví una experiencia que seguro resultará familiar a más de uno de los lectores. Mezcla de la tenacidad de una comercial que, con sabiduría y profesionalidad, tuvo la paciencia de insistir, sin agobiar, en su acción de venta, y el enfado que teníamos con la operadora de telefonía (ADSL, fijo y móviles) de la que habíamos sido un fiel cliente durante bastantes años: fallos frecuentes en la velocidad de la red, una reclamación formal sin resolver desde hacía tiempo, y la certeza de que estábamos pagando por el paquete contratado bastante más que otros clientes, a pesar de haber solicitado reiterada e infructuosamente su rebaja... Decidimos cambiar de compañía e iniciamos el calvario de formalizar la baja de la anterior y la portabilidad... Se activó entonces toda una engrasada estructura comercial para que me replanteara la decisión,

contraatacándome con exagerada agresividad con atractivísimas ofertas... Sintiéndome despechado mi pensamiento saltaba a la canción del Último de la Fila «¿Dónde estabas entonces, cuando tanto te necesité...». Resistí y me mantuve firme en la decisión tomada.

Por deformación profesional no pude evitar plantearme si, a nivel de gestión de recursos humanos, inconscientemente las organizaciones no estaríamos actuando de la misma manera: la de hacer más caso al trabajador que más chilla (el conflictivo, que permanentemente nos demanda en los tribunales sociales o nos denuncia en la inspección de trabajo), ignorando al buen «cliente», el colaborador que con buen desempeño hace su trabajo cotidiano sin ruido.

Y llegué a la conclusión de que así era, que la mayoría de las empresas nos focalizamos con la lógica de la curva gaussiana. De forma proactiva, nuestras políticas «soft» (de desarrollo) de recursos humanos están orientadas a identificar y trabajar con el 10% de los empleados talentosos: evaluación de desempeño y potencial, plan de carreras, sistema de retribución y compensación, plan de formación... en la confianza de que se trata de una inversión en el futuro de la compañía. Y de forma reactiva, nuestras políticas «hard» (de

relaciones laborales) están principalmente orientadas a gestionar o evitar el conflicto, consumiendo una parte muy importante de nuestra energía organizativa, no proporcionada al peso que realmente representan los empleados que eufemísticamente denominamos «protestones», que no son más del 10% del total.

Y el otro 80 % de nuestros empleados «de a pie» van a trabajar día a día automotivados, sin que apenas se reconozca su trabajo, alguien les de «feed-back» sobre cuáles son sus áreas de mejora o les pida opinión sobre cómo redefinir los procesos de trabajo para remover los obstáculos que dificultan su trabajo, y sin rechistar... Nuestra infantería laboral anónima, masa corporal sin la que el cerebro dirigente no podría llevar a un buen puerto la sesuda estrategia ni obtener resultados. Trabajadores que vocacionalmente no aspiran ni a cambiar de trabajo ni a promocionar, porque están cómodos en sus puestos. Pero que no mimamos: según una encuesta realizada por la compañía de equipamiento Steelcase entre 70.000 trabajadores de 10 países, citada en rrrhhdigital, sólo el 59% de los empleados está satisfecho con su entorno de trabajo, entre otras razones porque sienten que no pueden elegir y controlar su entorno laboral. Esto produce desmotivación, poco compromiso con la empresa y presentismo laboral, lo que se traduce directamente en importantes pérdidas económicas para las empresas. Merece pues la pena invertir también en nuestra infantería laboral anónima, a la que desde estas líneas quiero reconocer.

**KH VIVES S.L.**

empresa del sector de automoción en Almussafes  
PRECISA INCORPORAR

**15 PERSONAS**

CON CARNET DE CARRETERO  
que acredite el uso y manejo de  
carretillas elevadoras con experiencia

REQUISITOS:

Experiencia mínima 1 año  
Disponibilidad horaria trabajar  
a turnos rotativos

Se valoraran conocimientos de informática  
a nivel de usuario

Tel.: 961 783 551

e-mail: cv@grupokh.com

emv

**Trabajo y formación**

RECURSOS HUMANOS,  
GESTIÓN DE PERSONAL Y  
OFERTAS DE EMPLEO

Para anunciarse en esta sección de Levante-EMV:

96 399 23 43

levante.publicidad@epi.es

CADA DOMINGO EN

Levante