

Educación para el empleo: cómo diseñar un sistema que funcione

Un informe McKinsey

La crisis global ha inducido una importante reducción de la oferta de empleo y los ingenieros no son ajenos a este problema, especialmente entre las promociones más jóvenes. El **McKinsey Center for Government** presentó, el pasado año, un extenso informe, *“Education to Employment: Designing a System that Works”* que puede descargarse íntegro en http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment_FINAL.pdf, de cuyo resumen ejecutivo extraemos algunas ideas, cuya reflexión estimamos puede sernos de utilidad.

Asegura el informe que la existencia de esos altos niveles de desempleo parece deberse a la “falta de habilidades críticas” entre los jóvenes que lo buscan, y por eso trata de averiguar cuáles son los problemas que pueden impedir el pronto acceso desde la educación hasta el trabajo y qué actuaciones lo mejorarían.

Para ello desarrollaron dos investigaciones paralelas: una encuesta de la oferta educativa para jóvenes en nueve países muy dispares cultural, social, geográfica y económicamente (Brasil, Alemania, India, México, Arabia Saudita, Turquía, Reino Unido, Marruecos y Estados Unidos) y un análisis de más de 100 iniciativas de educación para el empleo en 25 países.

Como punto de partida reconocen la existencia de una doble crisis en la empleabilidad, la baja oferta de trabajo debido a la situación económica global y la falta de habilidades en los demandantes de empleo. Pero a esto se une otra carencia grave, el no disponer de datos fiables, especialmente en entender cuáles son las habilidades requeridas por los empleadores y por qué los sistemas educativos no dan la respuesta adecuada.

Las conclusiones finales del informe fueron las siguientes:

1. Los empleadores, los educadores (proveedores) y los jóvenes viven en unos mundos paralelos, es decir que perciben de forma distinta

la misma situación. Los educadores son los más optimistas, pues en mayoría estiman que sus graduados están preparados para el mundo laboral y que el fracaso educativo se debe a que no son capaces de superar las dificultades del estudio.

2. La educación para el empleo es difícil y costosa. Los jóvenes piensan que la capacitación para el trabajo durante los estudios y el aprender haciendo sería la mejor forma de abordar el mundo laboral, pero menos de la mitad reconoce que ello se inserta en su currículo.
3. Para empleadores y jóvenes existe un fallo en los sistemas educativos. Solamente alcanzan un éxito apreciable aquellos empleadores que se alían con los proveedores de educación y aportan tiempo, habilidades y fondos económicos para conseguirlo. Suponen solamente algo menos de un tercio de los empleadores.
4. Los programas innovadores y efectivos en educación tienen características comunes. Son los que involucran conjuntamente a las tres partes interesadas, los empleadores que ofrecen a sus propios empleados para que den for-



mación y los que compatibilizan el tiempo educativo con prácticas de trabajo, y eso desde el inicio de los estudios.

5. Un sistema de educación eficiente necesita información estructurada por instituciones motivadas que ofrezcan datos sistemáticos y contrastados sobre lo ocurrido con, al menos, cinco promociones anteriores de cada titulación, tendencias de futuro, posibilidades laborales, etc., y eso por zona geográfica o población objetivo. De ese modo, el estudiante podría hacer su elección con mejor conocimiento de causa.
6. Las posibles soluciones al problema general deben tratarse de manera progresiva, empezando por una formación en los nuevos principios al cuerpo docente, el uso de “serious games” o simulaciones para suplir los casos en que el método de aprender haciendo o las prácticas reales no fueran posible y abordar una mayor alianza con los empleadores para desarrollar soluciones apropiadas.

El informe concluye indicando que no trata de ofrecer una hoja de ruta definitiva sino un punto de partida para el diseño de acciones en cada situación concreta.

