

IX Foro de Economía

Resumen Ejecutivo

Elaborado por: Doctor Europeo Esteban Arribas Reyes

La Educación, la Empleabilidad y el Emprendimiento Juvenil en España: Situación Actual y Principales Retos

Presidido por D. José Luis Bonet

Dirigido por D. Ricardo Martínez Rico

Centro de Estudios de Políticas Públicas y Gobierno

Directora: Dña. Carmen Mateo
Senado de España, Madrid, 6 y 7 de febrero de 2017

Introducción

La crisis y los profundos cambios que ha experimentado la economía mundial en los últimos años, -entre los que destacan la globalización, el aumento del proteccionismo asociado con el auge de los populismos, la revolución digital y el impulso de nuevas iniciativas empresariales dentro de la llamada economía colaborativa-, han supuesto nuevos e importantes retos para el mundo empresarial, estando en juego para muchas de ellas su continuidad y su futuro. Para hacer frente a estos desafíos nuestra economía y nuestras empresas han demostrado una extraordinaria capacidad de adaptación y transformación. En esta metamorfosis, las empresas más competitivas e innovadoras, que habían diversificado y las más internacionalizadas, vuelven a competir globalmente en este mundo de nuevos retos, cada vez más exigentes. Estos cambios están, por tanto, impactando en toda la sociedad en general, en las empresas y en el empleo. Por ello, hemos dedicado esta edición del IX Foro de Economía al análisis de la transformación social y económica española y sus efectos sobre las empresas y las iniciativas empresariales, el trabajo, la educación y formación profesional, también dentro del contexto internacional.

Idea Principal

El desempleo juvenil sigue siendo el principal reto económico al que se enfrenta nuestra economía.

Este Foro de Economía eleva el debate, poniendo el foco en tres aspectos diferentes y complementarios determinantes en la situación actual y futura: los retos de la educación y formación profesional de futuro, la empleabilidad y las nuevas iniciativas de emprendimiento juvenil.

La recuperación de la economía española se ha mostrado robusta durante 2016, pese al complejo panorama internacional, con tasas superiores al 3%, el PIB español ha liderado el crecimiento en la zona euro y la creación de empleo. Este crecimiento se basa en la fortaleza de la demanda interna, y también en la positiva evolución de las exportaciones, lo que pone de manifiesto la competitividad de nuestra economía. Además, España se sitúa también a la cabeza del ranking europeo en cuanto a creación de empleo.

No obstante, ni los cambios mencionados en la economía mundial ni el impacto de la crisis han afectado a todos por igual. Baste recordar que la aún muy elevada tasa de paro es la principal secuela de la devastadora recesión que ha atravesado España. Es clave, por tanto, reflexionar no sólo en términos estrictos del análisis económico y del funcionamiento del mercado del trabajo, sino también hacerlo respecto de las bases más amplias y profundas en las cuales se asienta la transformación de la sociedad y la economía española. De esta forma este Foro de Economía eleva el debate, poniendo el foco en tres aspectos diferentes y complementarios determinantes en la situación actual y futura: los retos de la educación y formación profesional de futuro; la empleabilidad y las nuevas iniciativas de emprendimiento juvenil.

Inauguración

Se presenta el Centro de Estudios de Políticas Públicas y Gobierno y los tres ejes sobre el que se desarrollaran las bases del IX Foro de Economía: Educación, Empleabilidad y Emprendimiento.

La inauguración corre a cargo de **D. Pío García-Escudero**, Presidente del Senado; **D. José Luis Bonet**, Presidente de la Cámara de Comercio de España y de la Fundación Incyde; **Dña. Carmen Mateo**, Directora del Centro de Estudios de Políticas Públicas y Gobierno; **D. Ángel Fernández García**, Presidente y Director General de MSD España y Portugal y **D. Ricardo Martínez Rico**, Socio Fundador y Presidente de Equipo Económico. Director del IX Foro de Economía.

España vive un contexto global caracterizado por grandes cambios, desafíos e incertidumbres, sin duda de la máxima relevancia, que exigen una perspectiva pluridimensional para afrontar una de las tasas de paro juvenil más altas de Europa, cercana al 45%.

Por ello, este IX Foro de Economía analiza el impacto de la internacionalización, la innovación, la digitalización o el Big Data en la economía y el mercado de trabajo. Se presentan las mejores prácticas de trabajo nacionales e internacionales en materia de políticas activas de empleo, educación y formación para la excelencia. Se plantean cuáles son las necesidades de las empresas españolas, qué buscan los profesionales a la hora de contratar y qué ofrece el sistema educativo, así como la necesidad de mejorar las transferencias de resultados entre la universidad y la empresa.

Conferencia Inaugural:

En las primeras reflexiones sobre la educación en España, se presenta un modelo de éxito basado en las tres T: Trabajo, Talento y Tenacidad. A las cuales se añade: búsqueda de la productividad, internacionalización, servicio público.

La educación se define como Conocimiento más valores. Y se indica que en España tanto las leyes como el papel de los medios de comunicación es manifiestamente mejorable. Educar es transferir valores a los jóvenes: espíritu crítico, solidaridad. En el esfuerzo está la recompensa. Sin mirar de dónde vienes sino hacia dónde vas. No existe la perfección sino el perfeccionismo. Trabajo en equipo.

El proceso es experiencia. Nada se consigue sin trabajo, tenacidad, perseverancia, resiliencia. Es decir, modelo de las tres T más integridad personal y trabajo en equipo. Todo ello, objetivos básicos de la educación.

Se observa la educación desde la perspectiva de lo que ya tenemos, de los principios constitucionales del 78: Estado de Derecho, Unión Europea, Autonomías. Defender lo que tenemos y explicarlo a los jóvenes. Frente a los antisistema, espíritu crítico, colaboración público-privada. Necesidades sociedad/empresa. Incidir en la teoría y en la práctica.

Se cree que las Cámaras de Comercio pueden tener un papel importante en el modelo educativo español adecuándolo al tiempo en el que vivimos. Se debe valorar la Formación Profesional. Hasta el 2020, 3 millones de jóvenes estarán fuera de la digitalización.

En relación a la colaboración Universidad-Empresa, únicamente 1 de cada 3 empresas españolas participan. Se compara con el modelo alemán o austríaco donde es mayor. Es una carencia crucial.

Se pide un Pacto de Estado por la educación y el empleo más allá del ciclo político: adaptación curricular a los requerimientos de la empresa. Tener en cuenta, en cualquier caso, a la empresa.

Bloque 1: “Experiencias nacionales novedosas en materia de formación, empleabilidad y fomento del emprendimiento.”.

Mesa I: “Casos de éxito en España en incorporación de talento y formación de profesionales”.

Vivimos la cuarta revolución industrial causada por la llamada revolución digital, motor de cambio y de desafíos.

La experiencia indica que la adaptación y el éxito pasan por la captación de talento, de los mejores profesionales.

Las claves de adaptación al contexto actual:

- 1) Exigencia/prioridad: los mejores profesionales.
- 2) Acuerdos con las mejores escuelas universitarias.
- 3) Cambio de paradigma: capacidades de futuro (con un mínimo de nivel muy alto de inglés).

Destaca el punto tres que se refiere al potencial de crecimiento basado en varios puntos: curiosidad; versatilidad/cambio (los líderes necesitan conocer otras áreas de la empresa); resiliencia; ambición/internacionalización (experiencia). En definitiva, se necesitan profesionales que sepan estudiar y pensar.

Por su lado, la empresa les ofrece una carrera, crecer con ellos. Además, destaca el programa de becas con un mentor donde se pueden obtener hasta un 60% de becados que siguen en la empresa. Los empleados muestran sus objetivos de crecimiento y desarrollo, la empresa les ofrece una formación continua online como plataforma colaborativa de

aprendizaje. Es decir, responsabilidad: el líder del crecimiento es el individuo; Movilidad, tanto interna como internacional.

Por otro lado, en la Mesa se mencionan estudios que dicen que el joven español se siente desmotivado. El 40% no identifica lo que quiere. Se necesita unir fuerzas a través de alianzas público-privadas. También se presentan programa de éxito y se destacan cuatro mentalidades que busca la empresa: persistencia, crecimiento, responsabilidad y orientación al futuro.

Mesa II: “Mejores prácticas internacionales en materia de políticas activas de empleo, educación y formación para la excelencia”.

La mesa trata el caso alemán, su sistema actual, para dar luz al sistema español.

Se menciona el sistema de formación dual. En Alemania, el 20% de los estudiantes universitarios han pasado antes por la Formación Profesional. Uno de cada cinco jóvenes participa en el sistema dual.

Los retos actuales son:

- 1) Ha descendido el número de contratos por el cambio demográfico (no hay jóvenes);
- 2) Tendencia hacia la academización: cada año hay más alumnos universitarios por el desprestigio de la Formación Profesional y la mayor oferta formativa de la universidad.

Consecuencias para las empresas: menos candidatos y menos calidad.

Propuestas:

- 1) Búsqueda de candidatos fuera de Alemania;
- 2) Jóvenes que abandonan la universidad dirigirles hacia la Formación Profesional dual;
- 3) Ayudas a la movilidad en edad escolar para prácticas cortas en empresas a la edad de 15 años;
- 4) Clases particulares de apoyo;
- 5) Talleres supra empresariales en la zona local con financiación público-privada;
- 6) Perfiles 4.0, digitalización moderna.

Por otro lado, se muestra el caso de Finlandia con su *Innovative School Model* (ISM). El ISM enfatiza el liderazgo versátil, la profesionalización del profesorado, el aprendizaje útil, entornos de aprendizaje virtual y físicos versátiles y, además, la utilización versátil de las redes y asociaciones de la escuela. El modelo activa a profesores, alumnos, director de la escuela, padres y otros colaboradores desde la sociedad más cercana o local para generar ideas para el desarrollo de la escuela. Tres profesores innovadores de una escuela fueron entrevistados para entender cómo los profesores experimentaban las operaciones de la

escuela de acuerdo al modelo ISM. Todas las entrevistas pusieron de manifiesto la importancia de valores comunes y de una comunicación versátil en el contexto del ISM.

El modelo ISM contempla la diferencia entre el profesor profesional y el profesor innovador. En el sistema educativo finés el niño es el centro. El enfoque es el de ofrecer igualdad de posibilidades para todos los niños. El resultado de esta política se aprecia claramente en los resultados del informe PISA.

Finalmente, el caso del Reino Unido muestra su modelo de políticas activas de empleo. Las características más relevantes:

- 1) Reducir los costes de transición (RTI) y hacer que el trabajo se pague;
- 2) Primero el trabajo – se centra en lo que la gente puede hacer, no en lo que no, formarles en poco tiempo; dirigido a la oferta de empleo; ayudas para el que busca trabajo (Jobseeker's Allowance).
- 3) *Jobcentre Plus* – aúna las ayudas con la activación. Se construye sobre lo que funciona durante una recesión.
- 4) Activación más amplia: por ejemplo, reforma de padres solteros, introducción de la *Employment and Support Allowance*.
- 5) Se centra en el alto coste de las intervenciones sobre el desempleo de larga duración.

Ponencia: “Que inventemos nosotros! Cómo aprender de las naciones emprendedoras”

En esta ponencia se habla de números y de libertad. El Santo Grial: la innovación. Las naciones más libres son las más emprendedoras. Se habla de la libertad negativa y de la positiva (Estado).

Las propuestas para mejorar el caso español son las siguientes:

- 1) Aumentar la “libertad negativa”: menos intervención del Estado en la regulación de la economía;
- 2) Aumentar la “libertad positiva”: más intervención del Estado en la redistribución;
- 3) Antes que ajustar la cantidad de gobierno, mejoremos la calidad de gobierno. Con distintos estudios se demuestra que, con más calidad de gobierno, más innovación y más empleo.

Y se pregunta: pero, ¿cómo se mejora la calidad de gobierno? Y dice No confiemos en el ciclo económico: el mal gobierno no es consecuencia de la crisis económica, sino un agravante de la crisis. Las soluciones que propone para mejorar la calidad del gobierno son las siguientes:

1. Acceso a la información, no tanto transparencia.
2. Despolitizar la administración pública: más profesionalismo menos corrupción.
3. Desburocratizar la administración.

Conclusiones:

Escenario pesimista:

- Los españoles somos different.
- Somos desconfiados.
- Somos poco individualistas.

Escenario optimista

- Los españoles no somos tan different.
- Todos los países cambian sus valores.
- Los españoles confiamos en lo que funciona.
- Tenemos valores éticos.

Existe un margen de mejora en tres ámbitos fundamentales para la innovación y el emprendimiento:

1) Libertad negativa.

2) Libertad positiva.

3) Calidad de gobierno.

Bloque II: La empleabilidad y el emprendimiento en el contexto del mercado de trabajo en España.

Ponencia: “La excelencia universitaria y la mejora de la transferencia de resultados universidad-empresa, retos inaplazables de nuestra sociedad”.

El escenario español en cifras es el siguiente:

España no apuesta por la educación ni por la investigación como factores de competitividad; El total del gasto por alumno en Educación fue de 8,755 dólares (2013), gasto inferior al promedio de la OCDE (10,493\$) y al de la UE (10,548\$); El gasto público universitario retrocede un 14% de 2010 a 2014 (representa en 2013 un 1,3% del PIB). La OCDE gasta 1,9 veces más por estudiante universitario; España destinó un 4,3% de su PIB a educación en 2013 frente a una media europea del 5,2%; España gasta en I+D el 1,23% (en 2014) de su PIB frente al 2% de media de la Unión Europea (Francia 2,23%, EEUU 2,81%, Japón 3,49%, Corea del Sur 4,29%).

‘Necesitamos Universidades Públicas excelentes y el camino más directo es un pacto de Estado que aborde con realismo, valentía, generosidad y grandeza de miras la reforma de su gestión y financiación’.

Por otro lado, España (2015) tiene una tasa de empleo de las personas con estudios universitarios de un 79%, mientras que el promedio de países OCDE y UE22 es del 84%. Así, las tasas de desempleo (25-64 años) descienden con un título de Grado al 11,6%; con un título de Máster al 11,2%, y con un título de Doctorado al 4,9%.

Mesa I: “Mercado de trabajo, formación y empleabilidad en España”.

Comienza la mesa aseverando que las normas no crean trabajo, en referencia al mercado laboral. Es un asunto de oferta (trabajadores) y demanda (empresas). Reflexiona sobre la formación regulada/la no regulada, la formación para el empleo. ¿Qué tipo de empresas tenemos en España?: por tamaño, por ejemplo, son diez veces menos que las alemanas.

Se habla de la formación continua y se pregunta por qué no se realiza esta en la universidad pública. Se afirma que el nivel formativo influye y no en la empleabilidad. Sin embargo, el nivel educativo de la familia es el indicador más relevante. Las expectativas irreales ‘son dinamita’. El sector productivo en España rechaza a los hipo y a los híper cualificados. Por último, una reforma laboral es sintomática de un sistema productivo que no existe.

Por otro lado, el mercado laboral español está roto. A lo que en el debate se interpela que todos los mercados de todos los países están rotos. En España, el 72% de las empresas tienen dificultades para encontrar los perfiles adecuados.

Finalmente, se dice que las políticas activas de empleo en España están en el Neolítico, y la colaboración público-privada en el Pleistoceno. En Dinamarca, por ejemplo, el trabajador elige donde gastarse la financiación que le proporciona el Estado para su formación. Sin embargo, en España, son los agentes sociales los que la reciben y desarrollan, son estos los proveedores.

Mesa II: “¿Qué mano de obra necesitan las empresas españolas? ¿Qué educación y formación buscan en los profesionales? ¿Qué papel para el emprendimiento?”

Se busca talento joven con conocimientos (pocos con titulación superior – dos de cada 5 – y formación profesional) y competencias, habilidades y valores.

Se busca a la generación llamada ‘millennials’ (de 22 a 34 años): informáticos, matemáticos, ingenieros, ciencias de la salud, representando hasta un 70%. Bellas Artes, por ejemplo, es la menos demandada.

También, ya se ha mencionado, los idiomas son esenciales, experiencia y habilidades sociales/ comunicación, experiencia internacional, iniciativa, productividad, resiliencia, trabajo en equipo, relaciones con el cliente.

Medidas que se proponen:

Educación	Formación Profesional	Mercado de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Reducir tasa de abandono escolar: detección y prevención • Rediseñar sistema becas y ayudas. • Promoción espíritu emprendedor • Mayor formación económica y financiera • Dignificar la figura del profesor e invertir en su formación continua • Potenciar conocimiento idiomas • Formación competencias digitales • Organismo certificador independiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar oferta educativa de grado medio • Impulsar la FP dual • Marco regulatorio estándar común CCAA en FP dual • Involucrar a la empresa en la creación y adaptación de contenidos educativos • Facilitar la implantación de la FP dual en las medianas y pequeñas empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Modernizar sistema de contratación, 3 contratos: uno de ellos juvenil/formación • Reformular políticas activas empleo con: • Formación dual • Prácticas no laborales en empresas • Orientación y cualificación profesional • Clubes de empleo

Mesa III: “¿Qué cualificación ofrecen las universidades, escuelas y centros formativos en España? Desencuentros entre la oferta y la demanda de trabajo: el impulso a las políticas activas de empleo. Colectivos desfavorecidos: las brechas de género y la empleabilidad de jóvenes y de parados de larga duración”.

El contexto actual es de globalización también para la educación donde el alumno debe ser responsable de su aprendizaje: proactivo. Los individuos somos sujetos de aprendizajes singulares.

En este enfoque, los profesores deben ser guías, huir de las clases magistrales tradicionales, el llamado ‘busto parlante’. Las habilidades del alumno son esenciales, no únicamente sus conocimientos: su experiencia de estudio con otras culturas, su experiencia en prácticas profesionales. Las universidades también deben desarrollar sus propios programas de emprendimiento.

En cuanto a las políticas activas de empleo de larga duración, las propuestas de la mesa se centran en tres ejes:

- 1) Buen sistema de prestaciones y servicios sociales;

- 2) Coordinación de las autoridades públicas;
- 3) Capacidad tanto en medios naturales como humanos con una atención personalizada.

Por otro lado, el proceso de revolución digital no tiene por qué destruir empleo. Sin embargo, habrá ganadores y perdedores. Algunos sectores desaparecerán y otros nacerán. En este contexto, la formación de los jóvenes es claramente insuficiente. Según los datos de Eurostat, entre los jóvenes de 25 a 29 años, el 40% tienen titulación universitaria, 44% en España. Sin embargo, hay un 33% de jóvenes españoles que únicamente tienen estudios de E.S.O. frente al 13% de la media europea. Este es el reto.

Conferencia: “Perspectivas globales en educación y competencias profesionales: comparativa internacional, políticas públicas y valores”.

Las conclusiones a las que se llega después de analizar el contexto actual de la educación en el mundo son las siguientes:

Comparando el antiguo sistema burocrático y el nuevo sistema de capacitación moderno hacia el que deberíamos tender, en relación a la inclusión del estudiante, todos los estudiantes deben aprender en niveles avanzados frente a algunos estudiantes aprenden en niveles avanzados

En relación al Currículo, enseñanza y evaluación, frente competencias cognitivas rutinarias, la tendencia debe ser hacia una comprensión conceptual, formas de pensar y trabajar complejas

En cuanto a la calidad del profesorado, los trabajadores deben tener un conocimiento profesional de alto nivel, frente a la estandarización y cumplimiento

En relación a la organización del trabajo, frente a la antigua “Taylorista” y jerárquica, se propone ahora una horizontal y colegiada.

Por último, en cuanto a la rendición de cuentas ya no debe ser fundamentalmente a las autoridades, sino a los compañeros y partes interesadas.

BLOQUE III: Tendencias globales e impacto en la economía y el mercado de trabajo.

Mesa I: “Principales tendencias en la economía global y su impacto en la sociedad: internacionalización, innovación, digitalización, internet industrial, gestión y tratamiento de datos, economía colaborativa, tercerización”.

La revolución digital nos trae grandes cambios en nuestra forma de vida, en nuestra forma de comunicarnos como sociedad, en la estructura económica, en los modelos de negocio.

Tres características principales:

- 1) La Transversalidad (para todos los sectores): salud, automóvil, logística, etc. Y al mismo tiempo aparecen nuevos productos y servicios basados en la tecnología digital.
- 2) Velocidad del cambio: ahora el dato es el nuevo petróleo de la economía. Este se transforma en conocimiento y este a su vez en productos y servicios nuevos.
- 3) Cambio en los modelos de negocio de las empresas.

En este cambio habrá ganadores y perdedores y oportunidades generadas por las nuevas tecnologías digitales. El ritmo dependerá también de las barreras regulatorias a la innovación. En este sentido, se propone que se regule por tipo de servicio, no por tipo de empresa.

El liderazgo va encaminado a la gestión del talento.

Por otro lado, el conocimiento está en la empresa. La mesa propone la corresponsabilidad de la empresa en la formación a través de la Formación Dual porque:

- 1) Motor de transformación del sistema de Formación Profesional y por extensión de todo el sistema. Potenciación de la FP de Grado Superior como Educación Terciaria;
- 2) Transformación de la relación entre formación y empleo: mejora la empleabilidad porque adecúa oferta y demanda;
- 3) Equilibrio entre las necesidades del mercado y la formación: la empresa se corresponsabiliza formando parte del sistema;
- 4) Puesta en práctica de los mejores modelos de aprendizaje y captación de talento.

Por último, la mesa aborda el emprendimiento a través de la creación de *Start-Ups*. El Gobierno aprobó la Ley de Emprendedores. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer.

Mesa II: “Emprendimiento como fuente de empleo y de talento: ecosistema americano; ejemplo práctico español”.

Se presentan algunos ejemplos de empresas que nacen a través del emprendimiento de distintos sectores (tecnológicas del sector de recursos humanos, del sector salud). Una primera idea relevante en relación a la búsqueda de personas con talento es la de su capacidad de aprender a aprender. Así, se refiere la mesa a tres características que demanda la empresa a sus trabajadores:

- 1) Capacidad de aprendizaje;
- 2) Emprendimiento dentro de la empresa;
- 3) Pasión, motivación, creatividad.

Todo ello favorecerá la innovación y el crecimiento tanto de la persona como de la empresa. Además, en España tenemos talento para empatizar con otras culturas frente a las rigideces de Estados Unidos o China. Por último, un ejemplo de buenas prácticas es la llamada ‘universidad’ o formación especializada dentro de la empresa.

El futuro es hoy. La economía colaborativa es muy necesaria. La revolución digital y la globalización que conlleva tiene un gran impacto en el mercado de trabajo y en la formación profesional. La velocidad en los cambios entre empleado y empleador es enorme, se rompe el modo tradicional. Lo que nos lleva a una formación continua, donde las llamadas capacidades blandas (habilidades, valores, etc.) han transformado la demanda del mercado de trabajo. Sin embargo, las escuelas han cambiado muy poco. El reto es una educación multidisciplinar

Conferencia “Empleabilidad, Tecnología y Emprendimiento”.

Tras un exhaustivo repaso sobre la tecnología y su impacto en el empleo desde el rol de la educación; de la empleabilidad y la emple(h)abilidad: el papel del currículum y de los individuos; y de la noción del emprendimiento (no es (sólo) crear una empresa, intraemprendimiento), la conferencia expone un ejemplo de buenas prácticas del emprendimiento desde la Universidad: La escuela de emprendimiento de la Universidad de Alcalá.

En la iniciativa innovadora de la Universidad de Alcalá, destaca el equilibrio entre conocimiento y valores. Es necesario saber de técnica para emprender, pero sin una idea por la que sacrificarse no vale de nada. Para la UAH, educar en emprendimiento en la Universidad debe ser sinónimo de:

- Las habilidades blandas se han de practicar y han de integrarse en la práctica;
- La tecnología debe ser un aliado (canal y metodológico);
- Para el desarrollo del proyecto del estudiante (mayor compromiso);