



knowsquare .

OMAR ESTAITIH ÁVILA

15 DE MAYO DE 2013

EDUCAR PARA EL EMPLEO

INFORME

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa del Autor
y Know Square S.L.

- La mitad de los jóvenes encuestados no están seguros de que su educación superior vaya a mejorar sus posibilidades de encontrar un empleo.

- Casi el 40 por ciento de los empleadores afirman que la falta de habilidades es la principal causa de puestos vacantes sin cubrir.

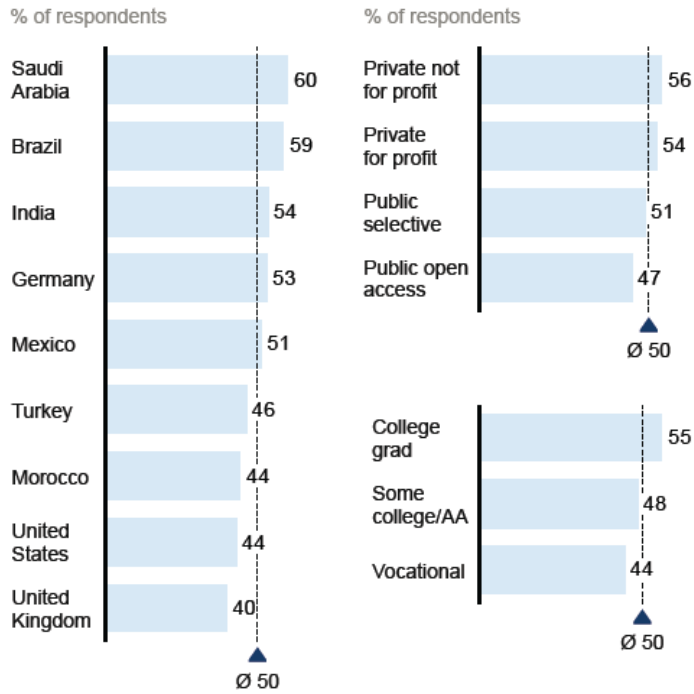
En todo el mundo, gobiernos y empresas se enfrentan a un dilema: los altos niveles de desempleo juvenil y la escasez de demandantes de empleo con habilidades críticas / clave.

¿Cómo se puede incorporar con éxito a los jóvenes (con formación superior) al mercado laboral? ¿Cuáles son los problemas? ¿Qué intervenciones / modelos / estrategias funcionan? ¿Cómo pueden ampliarse? Estas son las preguntas cruciales.

En este informe, elaborado por la consultora McKinsey se han desarrollado dos bases informativas. La primera, es un análisis de más de 100 modelos educativos e iniciativas de empleo de 25 países, seleccionados sobre la base de su innovación y eficacia. La segunda, un estudio de los jóvenes, las instituciones educativas y los empleadores en nueve países, con diferente situación socioeconómica: Brasil, Alemania, India, México, Marruecos, Arabia Saudí, Turquía, Reino Unido y los Estados Unidos.

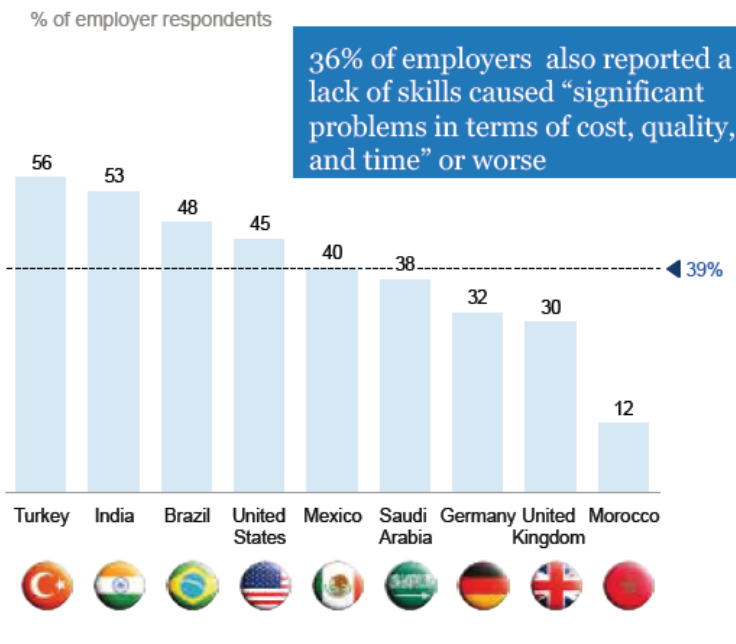
Tan pronto comienza la investigación, se reconoce la doble crisis de escasez de puestos de trabajo y escasez de habilidades. En el transcurso de la misma, sin embargo, los investigadores se toparon con otra escasez clave: la falta de datos concretos. Este contratiempo hace que sea difícil comprender qué habilidades se requieren para el empleo, qué prácticas son las más prometedoras en la formación de jóvenes, y cómo identificar los programas que permitan alcanzarlo (anexos I y II).

Students who believe their postsecondary studies improved their employment opportunities¹



Anexo I - Fuente: Encuesta McKinsey. Agosto a Septiembre 2012

Lack of skills is a common reason for entry-level vacancies



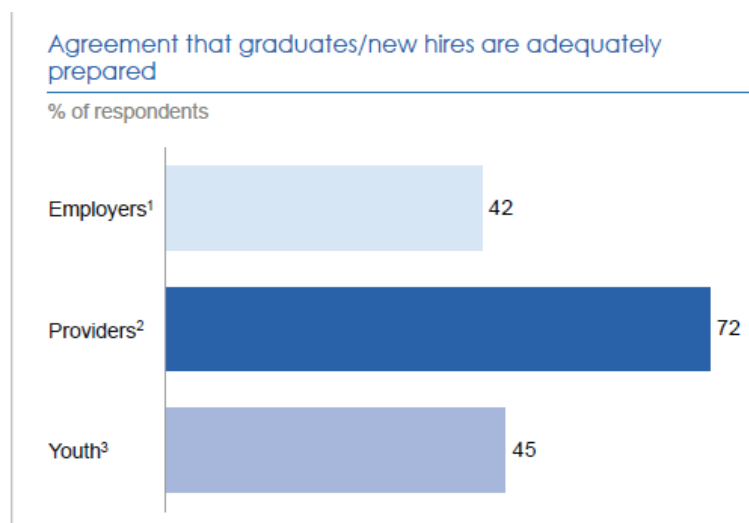
Anexo II - Fuente: Encuesta McKinsey. Agosto a Septiembre 2012

Los empleadores, las instituciones educativas, y los jóvenes viven en universos paralelos

Para decirlo de manera franca, tienen interpretaciones fundamentalmente diferentes de la misma situación. Así por ejemplo, menos de la mitad de los jóvenes y empresarios creen que los nuevos graduados están preparados para acceder al mercado laboral (conseguir su primer empleo). Los centros educativos, sin embargo, son mucho más optimistas: el 72% de ellos cree que los nuevos graduados están preparados para trabajar (Anexo 3).

Lo mismo ocurre con el fracaso escolar, así, el 39% de las instituciones educativas creen que la razón principal de que los estudiantes abandonen los estudios, es su dificultad, frente al 9 por ciento que apuntan los jóvenes, que para ellos la barrera es el precio.

¿A qué se debe ésta disparidad de opiniones? Se debe en gran parte a que no se acoplan entre sí. Un tercio de los empleadores afirma que nunca se ha comunicado con las instituciones educativas, y de los que sí lo hacen, menos de la mitad dicen que fueron eficaces. Mientras tanto, más de un tercio de las instituciones educativas afirman que son incapaces de estimar las tasas de colocación laboral de sus graduados. Igual disparate sucede con los jóvenes, donde menos de la mitad sostiene que cuando eligieron qué estudiar tenían un buen conocimiento de las disciplinas que conducen a profesiones con ofertas de trabajo y buenos niveles salariales.



Anexo III - Fuente: Encuesta McKinsey. Agosto a Septiembre 2012

<i>How well informed are you?</i>	<i>Well informed</i>	<i>Sizable and distinct segment not identified</i>	Well positioned (20%) "I'm focused and prepared"	<i>Post-secondary segments</i>
	<i>Moderately informed</i>	Disheartened (17%) "I know enough to not care"	Driven (18%) "I'm motivated because I know education matters"	
	<i>Not well informed</i>	Disengaged (18%) "I don't care to know much"	Struggling (26%) "I want to know more"	
<i>Why didn't you attend post-secondary?</i>		Too cool (57%) "I'm not interested in attending post-secondary"	Too poor (43%) "I'd like to go to post-secondary, but can't afford to"	<i>High school only segments</i>
		<i>Care a little</i>	<i>Care a lot</i>	
<i>How much do you care about educational and career options?</i>				

Anexo IV - Fuente: Encuesta McKinsey. Agosto a Septiembre 2012

El viaje de la educación al empleo está plagado de obstáculos

En la construcción de esta base de hechos, se abordó desde sus tres aristas: la inscripción en la educación superior, el desarrollo de habilidades, y la búsqueda de empleo.

Existen retos importantes en cada intersección. En la primera (matrícula), el coste es el obstáculo más alto, con un 31% de los graduados de secundaria que indican que no continúan su educación porque era demasiado caro. Entre los que se inscriben, menos de la mitad (46%) está convencido de que tomó la decisión correcta en su elección de institución o carrera de estudio. En el segundo cruce (desarrollo de habilidades), alrededor del 60% de los jóvenes dicen que el puesto de trabajo y el aprendizaje práctico son las técnicas de enseñanza más eficaces, pero menos de la mitad de los mismos están inscritos en programas que dan prioridad a esas técnicas. En el tercer cruce (encontrar un puesto de trabajo), una cuarta parte de los jóvenes tienen serias dificultades de acceder al mundo laboral (en los mercados emergentes, esta cifra alcanzó el 40%).

El sistema de educación para el empleo no es adecuado para la mayoría de los empleadores y jóvenes

Los ejemplos de experiencias positivas de la educación para el empleo son excepciones a la regla.

Sobre la base de datos de la encuesta, se identificaron tres grupos de empleadores. Únicamente uno de ellos, que representa el 31%, es eficaz en conseguir el talento que requiere. Lo que distingue a estos empresarios, es que se dirigen regularmente a los proveedores de educación y a los jóvenes, ofreciéndoles tiempo, desarrollo de habilidades / formación y salario.

En cuanto a los jóvenes, el sistema no está funcionando tampoco para la mayoría de ellos. Se les plantearon varias preguntas actitudinales y de comportamiento para entender cómo pensaban. Sobre la base de sus respuestas y situación laboral actual, se les clasificó en siete segmentos / categorías: cinco categorías para las personas con educación post-secundaria y dos para los que no lo tienen (Anexo 4). Tan sólo dos de los siete segmentos tienen una experiencia positiva en el mercado laboral. La clave de su éxito radica en la gestión proactiva en las decisiones sobre educación y carrera profesional.

Cabe resaltar que cada uno de los segmentos de empleadores y jóvenes identificados tiene resultados y motivaciones distintas, que requieren una intervención / gestión diferente, que puede variar significativamente según el país.

Los programas innovadores y eficaces analizados tienen importantes elementos en común

Dos características destacan entre todos los programas de éxito revisados. En primer lugar, los proveedores de educación y empleadores tienen muchas interacciones entre ellos: Los empleadores pueden ayudar a diseñar planes de estudio y sus empleados se ofrecen como profesores, mientras que los alumnos pueden pasar la mitad de su tiempo en un lugar de trabajo.

En segundo lugar, en los mejores programas, los empleadores y proveedores de educación trabajan con los jóvenes intensamente desde el primer día y donde los empresarios se comprometen a contratar a los jóvenes antes de que sean inscritos en un programa de desarrollo de habilidades.

La creación de una exitosa educación para el empleo requiere de nuevos incentivos y estructuras

Para aumentar la tasa de éxito, el sistema educativo, debe conocer las necesidades de empleo y los modelos que llevan al éxito.

En primer lugar, los interesados necesitan mejores datos para tomar decisiones informadas y gestionar el rendimiento. Los padres y los jóvenes, por ejemplo, necesitan datos acerca de opciones de carreras / disciplinas de estudio. Imagínese lo que pasaría si todas las instituciones educativas

estuvieran motivadas como para recopilar sistemáticamente y difundir datos de los estudiantes graduados: Tasa de empleo, tiempo medio para encontrar empleo, retribución y promoción / carrera profesional a 5 años. Esto ayudaría a los jóvenes en la elección de qué estudiar, y a las instituciones educativas, a tomar el pulso al mercado para adaptar sus programas educativos.

En segundo lugar, las soluciones más transformadoras son aquellas que involucran a múltiples proveedores y empleadores que trabajan dentro de una industria en particular. Estas colaboraciones resolverían el déficit de competencias a nivel sectorial, por los costos de división entre los múltiples interesados (educadores, empleadores y trabajadores en prácticas), la inversión se reduce para todos, que redundaría en incentivos para una mayor participación y colaboración de todos los actores.

Por último, los países necesitan integradores de sistemas (uno o varios) con visión transversal que resuelva el problema actual de fragmentación de modelos educativos. El papel del integrador de sistemas sería trabajar con los proveedores de enseñanza y empresarios para impulsar el desarrollo de habilidades, recopilar datos e identificar y difundir las mejores prácticas. Tales integradores pueden ser definidos por sector, región o población objetivo.

La educación para el empleo como solución, se debe aplicar a escala

Hay tres desafíos para lograrlo: en primer lugar, resolver la limitación de recursos de los proveedores de educación, tales como la búsqueda de profesores cualificados e inversión en la expansión. En segundo lugar, ofrecer suficientes oportunidades de aprendizaje práctico para los jóvenes. Por último, el compromiso de los empresarios en la formación en conocimiento especializado. Existen soluciones para cada caso.

En el primer caso, el acoplamiento de la tecnología de Internet y otros medios de bajo costo y currículo altamente estandarizados, pueden ayudar a complementar a la facultad y difundir la formación a costes razonables.

Para el segundo desafío, la tecnología, en forma de "*serious games*" y otro tipo de simulaciones, ofrecen programas a la medida, con experiencias *immersivas* y prácticas, de forma masiva y coste relativamente bajo. Seguramente será el modelo de formación por excelencia del siglo XXI.

En tercer lugar, los empleadores a menudo están dispuestos a invertir sólo en aquellas habilidades especializadas cuyo valor se puede captar, y nada de inversión que el empleado puede adquirir por su cuenta fuera. La solución está en combinar la personalización y la escalabilidad al ofrecer un plan de estudios estándar complementado con programas específicos.

El paso de la educación al empleo es un tema complejo, con diferentes necesidades y requisitos, que exigen negociación a lo largo del viaje, existiendo variedad de rutas y soluciones. Lo que debería preocuparnos a todos es que no se pierdan por el camino demasiados jóvenes.

El propósito de éste informe es considerar el camino de la educación al empleo y examinar lo que se puede hacer para mejorarlo. No se trata de una hoja de ruta definitiva, pero sí un comienzo y una llamada a la acción estructurada.

© Omar Estaitih Ávila
© Know Square S.L.