

FORO 'ARAGÓN, EMPLEO Y TALENTO'



La formación de calidad, el antídoto contra la obsolescencia profesional

Representantes de empresas y centros formativos asistentes al foro coinciden en la necesidad de ir de la mano para facilitar la inserción al mercado laboral por medio de la enseñanza continuada

JUAN SÁNCHEZ / CARLOS FANDO
Zaragoza

Medio centenar de invitados, entre los que se encontraban representantes de entidades empresariales, sindicatos, compañías y centros formativos aragoneses, siguieron ayer con atención el foro *Aragón, empleo y talento* y, a su término, se mostraron alineados con muchos de los puntos de vista arrojados por los ponentes en el mismo.

Fue el caso de César Romero, director general de Grupo San Valero; Alejandro Palacín, responsable de Desarrollo y Gestión de Personas División Harinas e Internacional de Grupo Vall Companys; Amaia Cañas, responsable de Empleabilidad de Davante; Teresa Languarita, directora del Departamento de Administración y Fi-

nanzas de Casale Gestión de Residuos, SL; y José María Royo, miembro del Departamento Financiero del Grupo Mariano López Navarro (MLN).

Los responsables de los centros formativos valoraron positivamente la formación continua en un mundo donde cada vez priman más los cambios tecnológicos, que se producen a una velocidad de vértigo. «O nos formamos o nos deformamos», señaló Romero. El director general de Grupo San Valero abogó por «la actualización curricular permanente» y «la constante adaptación» con nuevas titulaciones que permitan satisfacer las demandas de las empresas.

«De todo tipo». Esos son los perfiles que acceden a ciclos formativos, porque los puestos de trabajos actuales requieren instrucción «a cualquier edad». A esto hay que sumar el envejecimien-

to general de la población, lo que se manifiesta en la falta de profesionales jóvenes: «Se está retrasando el acceso al empleo, se están necesitando personas cualificadas que a veces no tenemos porque no hay población para ello», concluyó Romero.

Cañas coincidió en la multipli-

Los centros abogan por la actualización permanente de los currículos para cubrir las demandas

Las firmas necesitan todo tipo de perfiles y promueven la mejora de la calidad de vida de sus empleados

cidad de perfiles en los grados o, en su caso, en los másteres. Cada vez más personas quieren obtener «ese plus» que les permita diferenciarse del resto de candidatos y estar a la última para evitar «quedarse obsoletos». Materias como el márketing digital, la ciberseguridad o la robotización están sobre la mesa, y la responsable de Empleabilidad de Davante considera «fundamental» ofertar «formación de calidad» en esta dirección.

Un problema transversal

Las empresas, por su parte, concuerdan en la dificultad de conseguir talento «para cualquier puesto». Personal de administración, operadores, chóferes, encargados... Falta de personal en un momento, además, de alta demanda. «Tenemos 40 ofertas activas», aseguró Royo, en alusión a Grupo MLN que opera en un sector, el de

la construcción, que está en auge.

No obstante, los problemas son transversales a todas las ramas. «Nos está costando conseguir nuevos candidatos», mencionó Palacín, del Grupo Vall Companys, quien añadió que «al principio esto ocurría para puestos muy concretos pero ahora empieza a ser habitual para todos».

Las soluciones, sin embargo, parecen claras, como también se puso sobre la mesa en el foro: mejoras en las condiciones laborales, en la conciliación familiar y en la flexibilidad del horario y la promoción de la formación, también interna, con la aplicación de la Formación Profesional Dual. Por ello, como resumió la representante de Casale, las empresas defienden «mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores para que quieran quedarse con nosotros».

56 años y solo se repone uno de cada cuatro que se jubilan», afirmó. «Nosotros necesitamos personal cualificado que tenga experiencia o que se forme en la empresa, dado que producimos productos de valor añadido. Nuestro personal es muy valioso porque tiene conocimientos sobre automatización o mantenimiento industrial, así que hacemos todo lo posible para que se queden», explicó Alberto López, gerente de Chemik Group.

El perímetro del reto parece estar delimitado a una cuestión: ¿cómo atraer y retener el talento? «Más allá del salario, cada vez se demandan más los beneficios sociales o el teletrabajo. Hay que intentar adaptarse a cada grupo profesional para que los jóvenes se incorporen al mercado. Y luego, para retener el talento, nosotros estamos apostando por la formación individualizada, por trazar un plan de carrera que vaya unido al plan estratégico de la empresa. Cuando los jóvenes ven que hay un plan para ellos, unido a condiciones de calidad y salariales, es más fácil», aseveró Paula Encabo.

Precisamente esa, la apuesta sin remilgos por un modelo como el de la FP Dual, es una de las soluciones que ven en IQE. «Nuestros planes pasan por incorporar a personas muy jóvenes, que puedan entrar a una empresa aunque sean pocas horas pero empiezan a integrarse en la estructura de la compañía. Y lo mismo con la universidad: hay que combinar los estudios con la carrera profesional, ya que nos encontramos con estudiantes que nunca han tenido una relación con el mundo de la empresa», señaló Encabo.

Sobre ese modelo también incidió Ángel Gil, quien cree que muchas empresas «no la conocen» pese a que «hay muchísima oferta formativa». Esa es, en su opinión, la clave del problema: la oferta no está capilarizando al tejido de potenciales profesionales. «Nuestras empresas demandan técnicos de planificación de almacén, de rutas, de gestión de stocks, pero aunque hay oferta formativa muy buena, no llama a la gente», explicó Gil.

También hubo tiempo para debatir sobre la necesidad o no de aprender inglés, francés, alemán, chino y otras lenguas de todo el globo. «El idioma es un reto, tanto a nivel de empresa como de país. Portugal tiene un nivel medio mu-

cho más alto que España. Y es fundamental si queremos convertirnos en una fuerza exportadora de primer nivel», esgrimió el gerente de Chemik, que trabaja con mercados de los cinco continentes. «Para negociar un precio con un cliente no basta con la gramática, hay que tener rapidez y seguridad, fluidez. Y para eso hay que fomentar el aprendizaje real entre los jóvenes. Un idioma no se aprende en un cursillo de 20 horas», añadió Paula Encabo.

Difiera el gerente de ALIA, quien cree que la irrupción de la inteligencia artificial va a cambiar los requerimientos en este sentido, al menos en el sector logístico. «Ya no es tan limitante como lo era antes: ahora tenemos hasta pinganillos que te traducen al chino. Es evidente que quien tenga un idioma va a contar con un valor añadido, pero ya no es un factor limitante», señaló Ángel Gil, antes de recordar una anécdota sobre un proceso de selección de personal en el que se pedía un nivel alto de inglés. «Comuniqué a los siete finalistas que a partir de entonces la entrevista sería en inglés, pero solo se presentaron dos, aunque la mayoría tenían un C1 acreditado», señaló Ángel Gil.

Más allá del análisis, también hay soluciones que se aportan desde el mundo empresarial, basadas, sobre todo, en conectar con la oferta académica. «Las empresas tenemos que tener presencia en los centros formativos. Explicar cómo se desarrolla un proyecto industrial, cómo nace desde cero, creo que motivaría a los jóvenes para continuar formándose haciéndoles partícipes de la compañía», apuntó el gerente de Chemik. Por otro lado, el gerente del clúster ALIA reclamaba un apoyo económico para incorporar profesionales a las empresas. «Hemos tenido la oportunidad de incorporar gente con un programa que subvencionaba algunos costes y estamos encantados», dijo Gil, que también llamó a «despertar vocaciones» en el colectivo que más parados crónicos tiene en Aragón, el de los mayores de 52 años.

En esa línea, la directiva de IQE apuntaba que «estamos formando gente pero no sabemos para qué». «El alumnado tiene que ver el día a día de lo que se va a encontrar en el puesto de trabajo. Cuando acabamos la formación reglada sabemos incluso menos de lo que pensamos», dijo Paula Encabo.

En esa línea, la directiva de IQE apuntaba que «estamos formando gente pero no sabemos para qué». «El alumnado tiene que ver el día a día de lo que se va a encontrar en el puesto de trabajo. Cuando acabamos la formación reglada sabemos incluso menos de lo que pensamos», dijo Paula Encabo.



«Un cambio de paradigma: las empresas buscan a los profesionales cuando siempre ha sido al revés»

ALBERTO LÓPEZ
GERENTE DE
CHEMIK GROUP



«Cada vez se demandan más los beneficios sociales o el teletrabajo, hay que intentar adaptarse»

PAULA ENCABO
DIRECTORA DE RRHH
INDUSTRIAS QUÍMICAS DEL EBRO



«La falta de chóferes es un problema sectorial que en cinco años va a ser un problema social»

ÁNGEL GIL
GERENTE DEL CLÚSTER
ARAGONÉS DE LOGÍSTICA (ALIA)

«La FP ha sabido hacerse más adaptable al mercado laboral»

La consejera de Educación pone en valor el talento y la cultura del esfuerzo en la creación de profesionales altamente cualificados

Galindo / Gracia

R. M.
Zaragoza

La Formación Profesional está viviendo «un momento único, no solo en Aragón, sino también a nivel nacional y europeo». Para Tomasa Hernández, consejera de Educación del Gobierno de Aragón, este aumento ha venido favorecido por un cambio: «La formación ha sabido hacerse más adaptable al mercado laboral en el que tiene lugar el estudio» para dar respuesta a las demandas de las empresas en cuanto a los perfiles profesionales.

En este sentido, entra en juego el talento y, en un contexto «de bonanza» donde Aragón recibe la llegada de grandes empresas, «es más importante que nunca contar con trabajadores cualificados que sepan desenvolverse en altos niveles de exigencia».

Por ello, el Gobierno de Aragón está «verdaderamente comprometido» con ofrecer una formación de calidad gracias a sus excelentes docentes y a la capacidad de



Tomasa Hernández, consejera de Educación del Gobierno de Aragón.

elección de los propios alumnos. «Son ellos los que deciden qué estudiar y cuándo, tienen esa posibilidad de crear su propio proyecto laboral, sin verse obligados a nada», destacó.

Otro de los pilares fundamentales es la cultura del esfuerzo «que debe prevalecer entre los alumnos desde las etapas más tempranas»,

con el objetivo de «volvernos en una sociedad muy exigente en la que nuestras capacidades no se vean desperdiciadas».

Hernández concluyó el foro poniendo en valor el carácter social del trabajo, que «nos permite vivir en comunidad y favorecer el desarrollo económico de nuestro entorno».

FORO 'ARAGÓN, EMPLEO Y TALENTO'

«La Formación Profesional vive el momento más álgido de su historia»

Luis Mallada desgranó los motivos del auge de la FP en la última década y destacó la reducción de la brecha de género en sus aulas

REBECA MAGALLÓN
Zaragoza

Con cerca de 10.000 solicitudes el primer día en el que se abrió el plazo de matriculación al próximo curso y 15.000 en el segundo, la Formación Profesional vive «su momento más álgido» y se consolida como «agente vertebrador del territorio». Esa fue la primera conclusión de Luis Mallada, director general de Planificación, Centros y Formación del Gobierno de Aragón, en su intervención durante el foro Aragón, empleo y talento.

Con más de 700 ciclos formativos, la FP en la comunidad «tiene un importante protagonismo», en palabras de Mallada, quien destacó la apuesta del ejecutivo por una oferta «absolutamente diversificada» adaptada a las necesidades de los sectores, tanto empresariales como de servicios.

La matriculación de mujeres se ha incrementado en un 31% en los últimos 10 años

Los motivos por los que este modelo educativo está en auge son varios, desgranó Mallada, comenzando por su «versatilidad», que permite a los alumnos «empezar en un grado básico, seguir en un grado medio, continuar en un grado superior y acabar en su especialización, para incorporarse en cualquiera de esos momentos al mundo laboral». La segunda razón tiene que ver con la «alta empleabilidad», ya que «casi todos los alumnos llegan directos al mundo laboral». El tercer motivo hace referencia a la calidad de la propia formación con profesores que «ayudan a los alumnos a ser realmente capaces de conocer el mundo de la empresa desde el primer día». Por último, la «gran vinculación» de la FP con las empresas, que tienen un «papel in-

dispensable» en la creación de «profesionales cualificados».

Entre los retos a los que se enfrenta la FP, Mallada resaltó «la igualdad de género en las aulas». Un informe que analiza los datos de los últimos 10 años refleja una «tendencia alcista a todos los niveles, pero en este caso, la Formación Profesional en mujeres ha aumentado con respecto a los hombres», hace diez años había 7.449, el curso pasado fueron 9.754, es un 31% más.

Cambio de tendencia

Atendiendo a las distintas familias de ciclos, apuntilló Mallada, Administración y Gestión tiene una «elevada presencia femenina», seguida de Imagen personal, Química de laboratorio, Sanitario, Servicios socioculturales y Confección y Moda. Además, desde la dirección general, observan un «aumento» en Mantenimiento de Equipos Industriales, donde «las matrículas de mujeres han superado a la de los hombres». Una casuística que ocurre también en Comercio, Cocina, gastronomía y turismo, reseñó.

Con un incremento de más del 100%, sobresalen las inscripciones femeninas en Emergencias y Protección Civil, que pasaron de una alumna en 2014/15 a 102 durante el último curso, anunció el director general.

La orientación en las aulas es clave, subrayó Mallada quien aseguró el compromiso del ejecutivo de «seguir colaborando con los agentes sociales para seguir creando profesionales cualificados».

Luis Mallada, director general de Planificación, Centros y Formación del Gobierno de Aragón.



Galindo / Gracia

Galindo / Gracia



Ana Muñoz, directora del área de Empleo de la Cámara de Comercio de Zaragoza.

«Hay que dejar de esperar perfiles ideales y construirlos desde dentro»

Ana Muñoz resaltó el papel de las Cámaras para visibilizar y asesorar a las empresas sobre cómo participar en la formación dual

R. M.
Zaragoza

Dejar de esperar «perfiles ideales» y empezar a «construirlos desde dentro de las empresas» es la solución que Ana Muñoz, directora del área de Empleo de la Cámara de Comercio de Zaragoza, aportó a la falta de profesionales cualificados. De esta forma, las compañías se «abren a nuevas formas de aprendizaje, colaborando con centros de formación y apostando por el talento local con visión de futuro». Un talento «no entiende de etiquetas, edades ni procedencias», solo necesita «oportunidades reales para crecer».

En este ecosistema, las empresas tienen un «papel indispensable» y son capaces de «cambiar el rumbo» del territorio. Por ello, Muñoz desarrolló que la Formación Profesional «no solo es una vía formativa», sino una «verdadera palanca de transformación» que pone a las empresas en el centro del aprendizaje práctico.

Más allá del aula

Muñoz puso en valor los equipos humanos de las empresas que «dedican su tiempo y esfuerzo y acompañan al alumnado en su desarrollo profesional y personal». Para ella, formar a alguien «no es simplemente permitirle estar en una empresa, es enseñar, orientar, exigir y confiar, además de demostrar cómo se trabaja de verdad, cómo se resuelven los problemas reales y cómo es la

comunicación en un entorno profesional». Son las «empresas implicadas y comprometidas» las que hacen posible el desarrollo económico favorecido por la formación de profesionales, ya que son ellas las que «asumen el desafío de adentrarse en una nueva forma de aprendizaje creando trabajadores altamente cualificados desde dentro».

Para que esto ocurra, antes debe haber una voluntad de las propias empresas para formar parte de la FP, y son las Cámaras de Comercio quienes asesoran, sobre todo a las compañías más pequeñas, sobre cómo participar en ello, resolviendo sus dudas sobre la normativa o los perfiles necesarios, apuntilló Muñoz. Las Cámaras, dijo, tienen la responsabilidad de «acompañar, facilitar y visibilizar el valor de la Formación Dual».

Gracias a su conocimiento del mundo empresarial, las Cámaras

«La FP Dual va más allá de la educación: orienta y muestra el mundo empresarial como realmente es»

«hacen de intermediarios entre el sistema educativo y el tejido productivo». Una labor que esta institución realiza «desde hace años» mediante «interesantes servicios y programas de mejora de la empleabilidad, de orientación laboral, de formaciones a medida en nichos de empleo y concediendo ayudas para la contratación de jóvenes y de mayores de 45 años».

Con ello mejoran su bolsa de empleo, organizan ferias de empleo, encuentros educativos y programas de apoyo a tutores de empresa. Sin olvidar la colaboración con numerosos organismos, la Administración Pública y entidades y empresas para continuar en su constante compromiso con la formación de los profesionales del futuro, concluyó Muñoz. ■