

¿Alineamos la educación con el trabajo?

La formación de los jóvenes no siempre está en línea con las demandas del mercado laboral. La automatización y la IA exigen habilidades digitales y blandas. Para cerrar la brecha se requiere adaptar currículos, fomentar microcredenciales y fortalecer la colaboración empresa-universidad.

[ILUSTRACIÓN: DEAGREEZ/ [ISTOCK](#)]

El debate sobre si la formación de los jóvenes está alineada con las demandas del mercado laboral es una cuestión recurrente en la educación y la economía. De hecho, esta adecuación es esencial para promover el crecimiento económico y social. No es algo nuevo. En un mundo donde la tecnología avanza a un ritmo vertiginoso, surgen dudas sobre si los programas educativos están preparando a los estudiantes para un empleo que quizá ya esté obsoleto cuando se gradúen.

La brecha entre educación y mercado laboral

La realidad es que numerosos estudios confirman la existencia de una brecha entre la educación formal y las competencias requeridas por las empresas, especialmente las de [tecnologías de la información \(TI\)](#). Un informe del [Foro Económico Mundial \(2023\)](#) destaca que el 44 % de las habilidades laborales cambiarán en los próximos cinco años debido a la automatización y la inteligencia artificial. Sin embargo, los sistemas educativos, muchas veces anclados en modelos tradicionales y supeditados a los criterios de las agencias de calidad (necesarios para la [aprobación de nuevos planes de estudios](#)) que velan por la calidad de la enseñanza universitaria, no siempre reaccionan con la velocidad necesaria para adaptarse a estos cambios.

En un informe de 2024, el [Banco de España](#) indicaba la necesidad de adaptar el sistema educativo a un entorno tecnológico cambiante. En este sentido, la OECD señala que, aunque los niveles educativos han mejorado, persiste un desajuste entre la oferta educativa y las necesidades del mercado laboral. Este desajuste se manifiesta en la sobrecualificación de algunos trabajadores y en la falta de competencias específicas en sectores emergentes ([OECD, 2024](#)).

Hay una necesidad de adaptar los programas educativos para responder a las demandas actuales del mercado laboral, si tenemos en cuenta que un mayor desajuste de competencias y cualificaciones se asocia a [una menor productividad laboral](#).

Las habilidades del futuro: más allá de lo técnico

Con la irrupción de la inteligencia artificial (IA), urge la necesidad de [su integración en la educación](#) para facilitar itinerarios de aprendizaje personalizables, individualizados y a la carta. Además, las [competencias transversales](#) -comunicación, pensamiento crítico, creatividad, liderazgo, adaptabilidad e inteligencia emocional- deben integrarse de forma decidida en el diseño curricular ahora más que nunca.

El futuro laboral exige competencias digitales y habilidades blandas, más allá del conocimiento teórico

En un mundo laboral cambiante, los expertos coinciden en que la empleabilidad no depende solo del dominio de herramientas tecnológicas. Las habilidades blandas (soft skills) como la comunicación efectiva, el liderazgo y la adaptabilidad son cada vez más valoradas por las empresas. Como señala el psicólogo [Daniel Goleman](#), autor del libro [Inteligencia emocional](#), «el coeficiente intelectual puede abrirte la puerta, pero es la inteligencia emocional la que te mantendrá dentro».

Un estudio de la [Universidad de Harvard](#) subraya que el 85 % del éxito profesional proviene de habilidades interpersonales, mientras que solo el 15 % se debe al conocimiento técnico. Esto sugiere que la educación debería enfocarse tanto en la especialización como en el desarrollo personal y la capacidad de adaptación.

Los conocimientos técnicos son importantes (aptitud), sin duda alguna, pero la actitud es la que nos va a conducir al [éxito laboral](#). No podemos pasar por alto esta realidad.

¿Cómo se están adaptando los sistemas educativos?

A pesar de la rigidez de algunos modelos educativos, hay iniciativas que buscan reducir la brecha entre formación y empleo. Finlandia, por ejemplo, ha incorporado metodologías de [aprendizaje basado en proyectos \(ABP\)](#) que fomentan el pensamiento crítico y la resolución de problemas. En Singapur, la [formación profesional](#) se actualiza cada dos años para alinearse con las necesidades del mercado.

En el ámbito universitario, algunas instituciones están apostando por programas de aprendizaje combinado donde los estudiantes alternan entre la teoría y la práctica en empresas desde los primeros años de carrera ([enseñanza dual](#)). Es una apuesta más por acercar la universidad a la empresa, compartiendo parte de la formación práctica y preparando a los jóvenes para su integración en la empresa.

Las [microcredenciales](#) pueden ayudar significativamente a [reducir la brecha entre la educación y el mercado laboral](#). Estas certificaciones de corta duración ofrecen formación específica en habilidades demandadas por el mercado y pueden ser una alternativa o complemento a la educación tradicional.

El papel de las empresas en la formación de talento

Las empresas también juegan un papel fundamental en la formación de los jóvenes. Programas de [reskilling y upskilling](#) han demostrado ser efectivos para reducir la brecha de habilidades. Google y Microsoft, por ejemplo, han lanzado [plataformas de certificación en tecnologías emergentes](#) que permiten a los jóvenes adquirir habilidades específicas en menos tiempo que una carrera universitaria tradicional.

Las empresas deben colaborar activamente en la formación y actualización de los jóvenes

Según un estudio de [McKinsey & Company](#) (2023), los programas de formación corporativa pueden incrementar en un 25 % la empleabilidad de los jóvenes. Esto refuerza la idea de que la educación debe ser un esfuerzo conjunto entre universidades, gobiernos y empresas para lograr una formación alineada con el mundo laboral real.

Hacia un modelo educativo más flexible y actualizado

Para cerrar esta brecha, es fundamental repensar los modelos educativos y apostar por un enfoque más

flexible y actualizado. Algunas claves para ello incluyen:

- Educación continua: Aprender no debe terminar con la universidad. Fomentar la formación continua permite a los trabajadores adaptarse a las nuevas demandas del mercado.
- Colaboración empresa-universidad: Diseñar planes de estudio con la participación activa de las empresas puede asegurar que los graduados posean habilidades relevantes.
- Fomento de la creatividad y el pensamiento crítico: En un mundo donde la inteligencia artificial puede hacer tareas repetitivas y seguramente mucho más, la creatividad humana se vuelve un valor diferencial.

Como afirmó [Alvin Toffler](#) en [El shock del futuro](#), «los analfabetos del siglo XXI no serán aquellos que no sepan leer y escribir, sino aquellos que no sepan aprender, desaprender y reaprender». La clave está en construir un sistema educativo que forme a los jóvenes no solo para el primer empleo, sino para toda su vida profesional.

La educación y el mercado laboral deben caminar de la mano. Si bien existen iniciativas que buscan cerrar la brecha entre ambos, aún queda mucho por hacer. Sin embargo, este reto es también una gran oportunidad para mejorar la calidad educativa y el acceso al empleo. Con políticas adecuadas y una mentalidad abierta a la innovación, es posible transformar los desafíos actuales en fortalezas para el futuro.

Adaptabilidad y pensamiento crítico son esenciales para el éxito profesional en el siglo XXI

Se recomienda que los gobiernos, las universidades y las empresas trabajen en sinergia para actualizar constantemente los currículos, mejorar la orientación profesional y fomentar la formación en habilidades clave. Del mismo modo, es fundamental que los jóvenes adopten una mentalidad de aprendizaje continuo, pues la adaptabilidad será su mejor aliada en el cambiante mundo laboral.

Decía [Nelson Mandela](#) que «la educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo». Apostemos por un modelo educativo que no solo prepare para un empleo, sino que también inspire a construir un futuro mejor.

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Evaluación de nuevos títulos (VERIFICA). 2025. Disponible en: <https://www.aneca.es/evaluacion-nuevos-titulos>

Educare Tutoring. The Role of Vocational Education in Singapore: Rethinking the Path to Success. Singapur. Educare Tutoring, 2025. Disponible en: <https://www.educaretutoring.sg/post/the-role-of-vocational-education-in-singapore-rethinking-the-path-to-success>

Freedman, M. Why Attitude Beats Aptitude When Hiring. Business News Daily, 2024. Disponible en: <https://www.businessnewsdaily.com/1860-hiring-attitude-high-performers.html>

Foro Económico Mundial. Future of Jobs Report 2023. Insight Report. World Economic Forum, 2023. Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Fundación Telefónica. Reskilling y Upskilling en la Era Digital. Fundación Telefónica, 2024. Disponible en: <https://www.fundaciontelefonica.com/noticias/reskilling-vs-upskilling/>

Goulart, V. G.; Liboni, L. B.; Cezarino, L. O. “Balancing skills in the digital transformation era: The future of jobs and the role of higher education” en Industry and Higher Education (2022, 36(2), 118-127). Disponible en: <https://doi.org/10.1177/09504222211029796>

Hernández, P. La educación como motor de crecimiento y reducción de la desigualdad. Retos de futuro. Banco de España, 2024. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbe/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/Gobernador/Arc/Fic/IIPP-2024-03-14-hdc-es-or-1.pdf>

Hutson, J.; & Ceballos, J. “Rethinking education in the age of AI: the importance of developing durable skills in the Industry 4.0” en Journal of Information Economics, (2023, 1(2), 26-36). Disponible en:

<https://doi.org/10.58567/jie01020002>

McKinsey & Company. The skills revolution and the future of learning and earning. Estados Unidos. McKinsey & Company, 2023. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/industries/education/our-insights/the-skills-revolution-and-the-future-of-learning-and-earning>

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Plan Microcreds. España, 2024. Disponible en: https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/10/DOC-planmicrocreds_SIN-MARCAS.pdf

National Association of Colleges and Employers (NACE). Career readiness: Competencies for a career-ready workforce. Estados Unidos. National Association of Colleges and Employers, 2021. Disponible en: <https://www.nacweb.org/uploadedfiles/files/2021/resources/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2021.pdf>.

National Soft Skills Association. The Soft Skills Disconnect. Estados Unidos. National Soft Skills Association, 2013. Disponible en: [https://www.nationalsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect/#:~:text=Research%20conducted%20by%20Harvard%20University,and%20knowledge%20\(hard%20skills](https://www.nationalsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect/#:~:text=Research%20conducted%20by%20Harvard%20University,and%20knowledge%20(hard%20skills)

OECD. Educational attainment and labour market outcomes are improving but more is needed on equality of opportunities. OECD, 2024. Disponible en: https://www.oecd.org/es/about/news/press-releases/2024/09/educational-attainment-and-labour-market-outcomes-are-improving-but-more-is-needed-on-equality-of-opportunities.html?utm_source=chatgpt.com

OECD. Labour Market Mismatch and Labour Productivity. OECD, 2015. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/labour-market-mismatch-and-labour-productivity_5js1pzx1r2kb-en.html

Shafer, J. Project Based Learning Goals in Finland's Schools. Hello Fifth, 2019. Disponible en: <https://hellofifth.com/project-based-learning-goals-in/>

World Economic Forum. 4 ways micro-credentials and skills-based hiring can help displaced workers access jobs of the future. World Economic Forum, 2023. Disponible en: <https://www.weforum.org/stories/2023/05/growth-summit-2023-4-ways-micro-credentials-skills-based-hiring-access-jobs/>