

TRANSFORMACIÓN El desafío de la empleabilidad

La formación superior se reinventa para dar respuestas en la era del cambio

Además de forjar conocimientos sólidos, universidades y escuelas de negocios se reorientan para formar en las habilidades que exige el actual mercado de trabajo

BELÉN RODRIGO

La formación universitaria atraviesa un cambio de tendencia, en donde además de tener cabida el aprendizaje de conocimientos, se da un mayor protagonismo a las competencias y habilidades. A todo ello se une una mayor flexibilidad en distintos aspectos, como en los métodos de impartición de los programas. Esta transformación no se ha producido al mismo ritmo en todos los centros universitarios, pero en todos ellos hay conciencia de la importancia de este cambio. Uno de los motivos del mismo es el poder dar respuesta a un mercado laboral en continuo movimiento, que necesita profesionales con una formación cada vez más específica pero a la vez que sea transversal.

«Con carácter general, parece que estudiar en la universidad genera empleabilidad y una mejor situación en el mercado de trabajo», comienza por resaltar Valentín Bote, director de Randstad Research, una vez que la tasa de paro de los universitarios está por debajo del 10%, inferior a la tasa media. «Pero si analizamos familias de titulaciones o grado a grado vemos grandes discrepancias», resalta. Hay muchos factores a tener en cuenta, entre ellos si el trabajo se corresponde con los estudios realizados. Bote señala varios desajustes que existen en el mercado laboral español. Uno de ellos es que existe la paradoja de que «mientras que las empresas demandan más ingenieros e informáticos son los estudios donde se mide un descenso en los últimos años. Y otras formaciones como Educación o Humanidades, con menos salida, ha crecido mucho. Eso genera un desajuste». A su vez, destaca la falta de 'soft skills' en los candidatos, porque «el sistema universitario

genera conocimientos técnicos sólidos pero se trabajan poco otras habilidades».

Para dar respuesta a una nueva realidad Javier Oubiña, vicerrector de Estudiantes y Empleabilidad de la UAM, afirma que las universidades están ofertando cada vez titulaciones más modernas que requieren competencias relacionadas con el uso de nuevas tecnologías en cada uno de los sectores económicos de actividad. «Es el caso de títulos de la UAM como Business Analytics o Ciencia e Ingeniería de datos. Como puede apreciarse, en muchos casos se trata de titulaciones bilingües que acrecientan la preparación de los estudiantes en esta línea y que favorecen la movilidad internacional», pone como ejemplo. Pero también las universidades están promoviendo titulaciones denominadas duales en las que los planes formativos están integrados en las propias empresas y en las que, a través de convenios específicos, una gran parte de la formación la realizan los estudiantes en las propias entidades del tejido empresarial. «En estas titulaciones, los

estudiantes realizan sus prácticas a través de contratos laborales como el contrato de formación en alternancia», resalta Oubiña. Además, las universidades están ofreciendo formación modular, de corta duración, orientada a necesidades específicas a través de microcredenciales o microtítulos, «lo que permite a los estudiantes adquirir, en un corto intervalo de tiempo, una formación concreta que mejora en gran medida sus oportunidades de inserción en el mercado laboral», puntualiza.

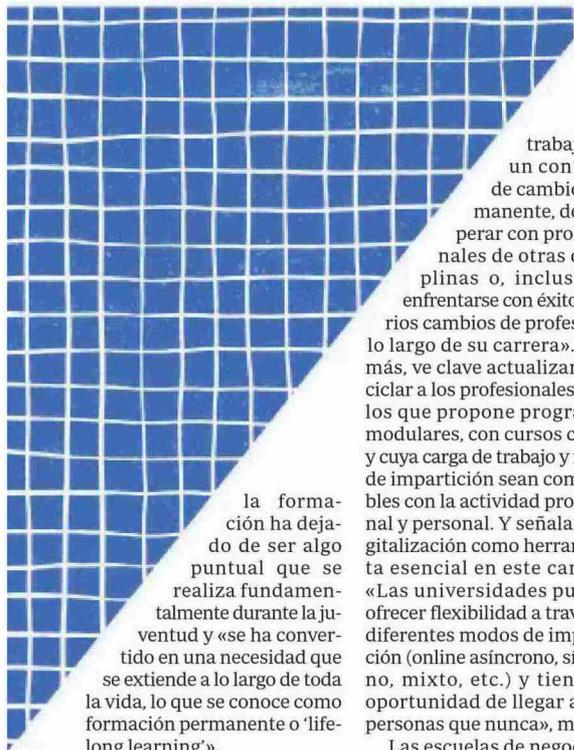
A otro ritmo

Señala también que las universidades públicas buscan titulaciones propias o de corta duración que presentan menos restricciones y que permiten ir ofreciendo titulaciones adaptadas en cada momento a esas nuevas necesidades que van surgiendo. «El claustro de profesores en el que es necesario la presencia cada vez mayor de profesionales conectados con el mundo laboral, se resuelve con la figura del profesor asociado que compatibiliza su actividad profesional en las empresas o en la administración pública, con su actividad docente en la universidad», explica el vicerrector. Pablo García, director de la Escuela de Postgrado y Lifelong Learning

ning de la Universidad Pontificia Comillas asegura que el reto del mercado laboral en constante cambio es una consecuencia del ritmo al que avanza la tecnología y, en general, el conocimiento. «Las universidades, en su rol de proveedores de formación, tienen un papel esencial a la hora de enfrentarse a este reto y deben responder tanto a las necesidades de los más jóvenes durante su primera etapa universitaria, como a las de los profesionales en activo», destaca. Señala también que

Las titulaciones de corta duración son cada vez más habituales





la formación ha dejado de ser algo puntual que se realiza fundamentalmente durante la juventud y «se ha convertido en una necesidad que se extiende a lo largo de toda la vida, lo que se conoce como formación permanente o 'life-long learning'».

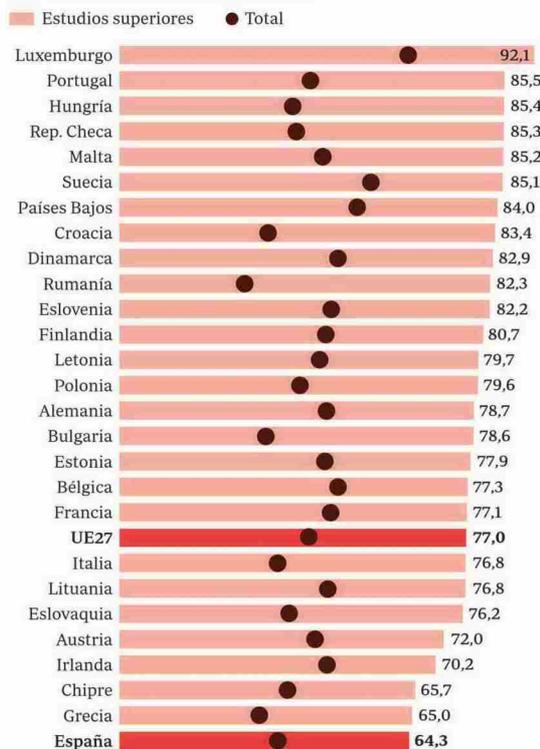
Por eso señala varios retos a los que debe dar respuesta la universidad. Entre ellos, «replantearse el modelo educativo actual. Se necesitan profesionales actualizados y con habilidades transversales (liderazgo, creatividad, etc.), pero que además sean capaces de

trabajar en un contexto de cambio permanente, de cooperar con profesionales de otras disciplinas o, incluso, de enfrentarse con éxito a varios cambios de profesión a lo largo de su carrera». Además, ve clave actualizar y reciclar a los profesionales, para los que propone programas modulares, con cursos cortos y cuya carga de trabajo y modo de impartición sean compatibles con la actividad profesional y personal. Y señala la digitalización como herramienta esencial en este cambio. «Las universidades pueden ofrecer flexibilidad a través de diferentes modos de impartición (online asincrónico, síncrono, mixto, etc.) y tienen la oportunidad de llegar a más personas que nunca», matiza.

Las escuelas de negocio se han convertido en otra pieza clave para la formación de los profesionales, logrando tasas de empleabilidad muy elevadas. «Buscamos que la sólida formación técnica que damos pueda realizarse a través de la formación práctica, impartida 100% por profesionales del sec-

El empleo cualificado en Europa

En % sobre el total de puestos de trabajo



Fuente: Eurostat/Fundación BBVA/IVIE

ABC

tor, para así poder adquirir las habilidades, destrezas y competencias, que demandan las empresas. Creemos que es la mejor fórmula para adaptarse al mercado laboral», afirman desde el Instituto de Mercados Bursátiles (IEB). Además, buscan que los alumnos puedan tener una experiencia real con los principales actores económicos y financieros del país.

Reconocen que los perfiles actuales demandados están cambiando por la transformación que la tecnología digital está produciendo, también en los modelos de negocio financieros. Este sector está buscando perfiles híbridos que aúnen los conocimientos financieros con nuevas capacidades relacionadas con la tecnología y el entorno digital. «La necesidad actual de nuevo talento implica reeducar a los profesionales actuales y dar entrada a otros con estos conocimientos nuevos, incluso con el denominado reskilling, es decir, reciclarse y adaptarse a un nuevo puesto de trabajo en la misma empresa actual», afirma la escuela.

Carmen Palomino, directora de Operaciones de la Fundación Univer-



Radiografía laboral de los graduados universitarios españoles

Situación en 2019 de los graduados en 2013-2014

	Graduados	Tasa de empleo	% ocupados con sueldo mayor o igual a 1.500 €	% ocupaciones altamente cualificadas	% trabajando en su área de estudio o relacionada
Informática	6.859	96,3	79,7	92,8	89,0
Ingeniería, industria y construcción	36.686	92,0	72,9	87,8	79,4
Salud y servicios sociales	33.181	92,1	60,6	93,3	90,5
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y veterinaria	4.033	88,6	48,1	80,8	77,0
Educación	41.108	82,2	50,5	83,8	76,4
Negocios, administración y derecho	48.349	84,0	52,7	64,9	73,6
Ciencias	12.233	83,6	39,2	82,6	71,3
Ciencias sociales, periodismo y documentación	21.241	85,1	39,9	72,1	63,5
Servicios	7.720	84,4	37,9	60,5	62,7
Artes y humanidades	20.216	77,1	36,4	72,3	57,2
TOTAL	233.626	86,1	54,3	79,6	75,6

Fuente: INE/Fundación BBVA/IVIE

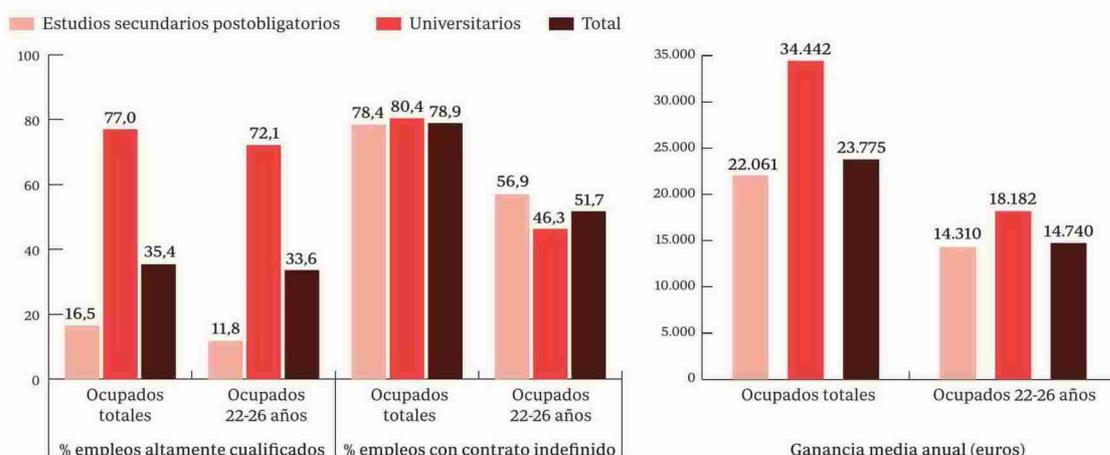
ABC

►►► **Universidad-Empresa (FUE)** asegura que «las universidades cada vez apuestan por los proyectos conjuntos con el mundo empresarial para fomentar las competencias necesarias, además de crear nuevos grados acordes con las necesidades del momento». Es consciente de que los centros, para hacer modificaciones en sus programas formativos, deben llevar a cabo unos trámites burocráticos que ralentizan las cosas.

Pone en valor la comunicación existente entre universidades y empresas para entender las nuevas necesidades de mercado tal y como muestran los 50 años de existencia de FUE. «La universidad es la cuna de una gran parte de los profesionales del futuro que necesitan las empresas, por eso debe existir esa comunicación constante, para conseguir adaptar los programas formativos, promover metodologías educativas adaptadas a los nuevos tiempos y facilitar esa formación complementaria que exige el mercado», afirma Palomino. Cree además que las empresas se están dando cuenta de que su futuro está en las universidades, «donde se encuentra el talento que necesitan atraer, seleccionar y retener si quieren avanzar y crecer como organizaciones para contribuir de manera efectiva al desarrollo en todos sus ámbitos».

Recuerda que las empresas piden a sus candidatos un componente de innovación, digitalización, tecnología y sobre todo de competencias transversales. «Consideramos que la parte de tecnología e innovación lo aporta la formación, así como la parte más técnica y teoría que desarrollan durante la carrera en la universidad. Pero desafortunadamente en la mayoría de los casos, la parte de

El valor de los estudios universitarios en el mercado laboral



Fuente: INE/Fundación BBVA/IVIE

ABC

competencias transversales es una asignatura pendiente y eso es lo que está dificultando encontrar los profesionales que necesitan», se lamenta la directora de Operaciones de FUE. «Son esos programas de 'reskilling' y 'upskilling' los que hay que poner en marcha y fomentar para poder romper con la brecha digital. Y hay que hacerlo ya, no esperar a que se termine de consolidar la digitalización de las empresas, por-

que entonces ya será tarde y los mecanismos que se pongan en marcha para acabar con esa brecha competencial será aún mayor», puntualiza.

Prueba de este buen entendimiento entre universidades y empresas es la Unidad de Cátedras Universidad - Empresa de la UPM, a través de la cual se crean alrededor de 70 cátedras anuales entre esta universidad y compañías. «La idea es tener una relación a largo pla-

COLABORACIÓN

Las universidades cada vez apuestan por los proyectos conjuntos con el mundo empresarial

zo entre ambas partes, se pretende establecer una confianza para que salgan cosas interesantes», explica Juan Manuel Muñoz Guijosa, vicerrector ad-

junto para Innovación y Transferencia y responsable de las Cátedras. Existe una aportación económica o en especie para financiar actividades, para las cuales existe libertad aunque no pueden ser un servicio para satisfacer una necesidad específica de la empresa. «Estas cátedras permiten a las universidades conocer las inquietudes de las empresas las cuales consiguen realizar un seguimiento tecnológico de los alumnos», destaca Muñoz.

Por ejemplo, se financian trabajos de fin de máster, premios, visitas a las instalaciones de empresas o prácticas. «Es muy interesante porque la empresa tiene de primera mano la información de los alumnos que trabajan en determinados temas», indica el vicerrector adjunto. A su vez los alumnos se dan a conocer en empresas para las cuales pueden acabar trabajando. Y como resultado de estas cátedras también surgen cursos específicos de formación.

UN ÍNDICE DE CALIDAD

Las oportunidades laborales siguen dependiendo en gran medida de la formación realizada, ya que hay áreas de conocimiento con unas tasas de inserción laboral superiores a otras. «La formación en competencias transversales o 'soft skills' puede ser clave a la hora de discriminar entre candidatos que optan a mismo puesto de trabajo», indica Javier Oubiña (UAM). La empleabilidad de los estudiantes es también un índice de

calidad de las universidades. «Existen muchas formas de mejorarla, siendo la calidad docente de la universidad y la adecuación de su oferta al mercado laboral, las más importantes», resalta Pablo García (Universidad Pontificia Comillas). «Esto requiere un seguimiento exhaustivo de toda la actividad universitaria y una colaboración estrecha con los empleadores en su impartición, seguimiento y diseño», matiza.