LOS UNIVERSITARIOS QUE QUIEREN LAS EMPRESAS

La falta de conocimientos específicos y competencias son las principales carencias de los titulados en su acceso al mercado laboral.

MONTSE MATEOS MADRID

Las universidades estadounidenses son las que generan los graduados más preparados para acceder al mercado laboral. Harvard, Cambridge y Oxford son las que encabezan un ránking de 150 centros, entre los que hay una escasa representación española: IE University, la Universidad de Navarra y la Universidad Ramón Llull (Esade), que ocupan el lugar 27, 58 y 106, respectivamente. Estos datos se desprenden de la *Encuesta Global de Empleabilidad*, un informe elaborado por la consultora francesa Emerging y el instituto de estadística alemán Trendence, que analiza qué universidades prefieren 4.600 reclutadores y directivos de 21 países, y cómo valoran estos centros.

Laurent Dupasquier, director asociado de Emerging, asegura que, «los reclutadores están relativamente satisfechos con las universidades de su país»; aunque reconoce que aprecian cierto déficit en el saber hacer y en las habilidades. Uno de los factores en los que se desmarcan los contratadores españoles respecto al resto de los entrevistados es su exigencia de experiencia profesional por parte de los titulados. Valoran mucho los talleres prácticos para identificar un centro por su alta empleabilidad, así como la experiencia de los universitarios en determinadas disciplinas. «Echamos de menos cualidades y habilidades que se adapten a las necesidades del mercado. Creo que hay un exceso de formación académica reglada en detrimento de una preparación que se ajuste a lo que demandamos las empresas de cualquier sector», explica Pedro Casaño, director de RRHH para el sur de Europa de Mondelez. Mariano Ballesteros, director corporativo de RRHH de GRI, coincide: «La educación no debe ser un arma política, sino una estrategia de competitividad de nuestra sociedad y, por ende, de nuestro país. Ello implica un pacto de Estado al mismo nivel que la defensa o la política exterior que trascienda el cortoplacismo (4 años), en que están interesados los políticos».

El modelo de referencia para la mayoría de los consultados está en el extranjero. Patricia Trillo, directora de RRHH de Knight Frank, identifica el anglosajón, «porque es mucho más inductivo y basado en experiencias. Los claustros de profesores están sometidos a sistemas de evaluación más exigentes, lo que maximiza el aprovechamiento lectivo».

LOS MEJORES CENTROS

1. Harvard (EEUU)
2. University of Cambridge (Reino Unido)
3. University of Oxford (Reino Unido)
4. California Institute of Technology (EEUU)
5. Yale (EEUU)
6. Massachusetts Institute of Technology (EEUU)
7. Stanford (EEUU)
8. Columbia (EEUU)
9. Priceton (EEUU)
10. University of Toronto (Canadá)

27. IE University
58. Universidad de Navarra
106. Esade/Ramón Llull

LOS CONOCIMIENTOS

Los responsables de recursos humanos no se cansan de decir que los universitarios no están preparados para desarrollar un trabajo cuando dejan la facultad, e incluso las escuelas técnicas. Beatriz Lasa, directora general de

GABRIEL SANZ

Cursos de
Desarrollo Profesional

ESCUELA DE PERIODISMO Y COMUNICACIÓN DE UNIDAD EDITORIAL

PATROCINA: VIVAKI

EDICIÓN ON LINE

Comunicación Corporativa
Del 22 de febrero al 9 de mayo de 2016

Comunicación Interna
Del 7 de marzo al 23 de mayo de 2016

PLAZAS LIMITADAS MÁS INFORMACIÓN Y RESERVAS DE PLAZA
www.escuelaunidadeditorial.es – infoconferencias@unidadeditorial.es 91 443 53 36

TEST DE COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD

COMUNICACIÓN ESCRITA*

1 Me resulta fácil expresarme por escrito
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

2 Puedo desarrollar mis ideas por escrito fácilmente
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

3 Tengo buenas habilidades de comunicación escrita
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

4 Disfruto al encontrar las palabras adecuadas cuando escribo
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

COMUNICACIÓN ORAL*

5 Me resulta fácil expresar mis opiniones en una conversación
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

6 Las personas confían en mi elocuencia
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

7 No tengo problemas a la hora de hablar en público
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

8 Me resulta fácil comunicarme a través del teléfono
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

ANÁLISIS*

9 Soy capaz de evaluar y resumir información detallada y compleja
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

10 No tengo problemas para comprender los datos numéricos
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

11 Soy bueno reuniendo sistemáticamente información con el fin de establecer hechos y datos
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

12 Soy bueno analizando información
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

PLANIFICACIÓN*

13 Soy metódico en la gestión de tareas
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

14 La gente dice que soy bueno organizando
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

15 Soy bueno gestionando mi tiempo
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

16 Habitualmente, cumplo con los plazos de entrega
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

NEGOCIACIÓN*

17 Soy capaz de cuestionar las opiniones de los demás, si creo que se equivocan
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

18 A menudo, influyo en las personas con mis opiniones
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

19 Soy discreto y diplomático
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

20 Puedo ser muy persuasivo
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

COLABORACIÓN*

21 Soy capaz de debatir/discutir cuestiones y llegar a un acuerdo, discrepando
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

22 Puedo trabajar en un equipo con confianza
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

23 Disfruto trabajando con tareas o actividades en un equipo
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

24 Soy capaz de contribuir al equipo con mis propias ideas, en diferentes situaciones
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

LIDERAZGO*

25 Soy capaz de motivar y dirigir a los demás
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

26 Las personas tienden a contar conmigo para liderar
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

27 Me gusta asumir responsabilidades
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

28 Tiendo a conseguir lo que me propongo
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

CUANTITATIVA*

29 Soy bueno a la hora de recopilar, clasificar y resumir datos
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

30 Soy capaz de utilizar estadísticas, con eficacia
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

31 Soy capaz de leer e interpretar fácilmente gráficos y tablas de datos
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

32 Me siento cómodo con los números
☐ SÍ ☐ NO ☐ NS / NC

RESULTADOS

SI = 1 punto
NO = 0 puntos

INFORMACIÓN DEL CUESTIONARIO

A. RESULTADO LOGRADO POR CADA COMPETENCIA

1. Seleccionar los ítems en los que hemos puesto un 1
2. Agrupar estos ítems en base a las 8 competencias* identificadas

Puntuación obtenida por competencia:

0 puntos = poco desarrollo
1 punto = algún desarrollo
2 puntos = progreso
3-4 puntos = Avanzado

B. GRADO DE EMPLEABILIDAD

■ 0 < 8 puntos.
Necesita reforzar las competencias básicas.
Empleabilidad baja

■ 8 < 16 puntos.
Necesita reforzar determinadas competencias.
Empleabilidad media

■ 16 < 24 puntos.
Empleabilidad con potencial de mejora.
Identificar competencias a desarrollar

■ 24 < 32 puntos.
Alto potencial de empleabilidad

Fuente: Autodiagnóstico elaborado por: Leadership & Management School

Expansión / EL MUNDO

España y Portugal de NEC Ibérica, lo ilustra con un ejemplo muy concreto: «Nosotros reclutamos ingenieros informáticos y de telecomunicaciones. Al ser titulaciones técnicas, las habilidades interpersonales de negociación, comunicación y técnicas de presentaciones no se potencian especialmente o no le dan la prioridad e importancia necesaria en su plan de estudios». Lasa también apunta la necesidad de impartir materias en lengua extranjera y la posibilidad de proporcionar al estudiante experiencias internacionales de al menos tres meses, «cuestión esta última en la que me consta que los centros educativos ya están trabajando».

Las empresas también a valoran el dominio real del ámbito digital. Según el informe de Emerging, la utilización de los MOOCs se convierte en algo común: el 48% de los entrevistados dice que tienen muy en cuenta este tipo de información. «Esto demuestra la voluntad de completar su formación con temas especializados, un gran interés y capacidad de trabajo», afirma Dupasquier.

Sin embargo, Óscar Massó, director de estrategia de Sodexo BI, echa en falta entre los recién titulados «cierta capacidad analítica y conocimiento de los mercados digitales. Por mucho que se hable de nativos digitales no significa que entiendan las mecánicas y estrategias asociadas. Que sepas conducir no significa que seas un experto mecánico. Creo que hay mucho tópico alrededor del concepto nativo digital y su formación». La encuesta de Emerging confirma que la digitalización incorporará nuevos jugadores en el panorama formativo que competirán con los centros educativos tradicionales.

LAS ACTITUDES

Las habilidades, las capacidades y la actitud es el Talón de Aquiles de los universitarios. Ballesteros menciona el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo; mientras que Carlos Esteban, director de RRHH de Zurich, apunta hacia un déficit de solución compleja: «La velocidad de aprendizaje a la que están acostumbrados los estudiantes en las aulas genera en algunos una impaciencia que puede ser contraproducente. La paciencia, la humildad y el estar abiertos al aprendizaje continuo en todos los sentidos, y no sólo frente a los retos que generen reconocimiento o satisfacción personal, son algunos de los aspectos que deben tener en cuenta los recién titulados». Añade Esteban que «es importante que desde el bachillerato se les eduque y sensibilice en la gestión realista de las expectativas y la tolerancia a la frustración». Trillo afirma que el tema de las competencias todavía no ha llegado a los despachos de las universidades: «La ausencia de esta formación provoca que las empresas seamos, por el momento, responsables de desarrollar habilidades en nuestros empleados que les permitan gestionar su carrera profesional con toda la información relevante».

LAS PROPUESTAS

Uno de los métodos que propone Massó para reducir la brecha entre la universidad y la empresa es «el modelo de prácticas con un correcto *mentoring*». Casaño también apuesta por ello. Como el resto de los consultados opina que no se hace un correcto seguimiento de este proceso de aprendizaje, tanto por parte de los centros educativos como de las compañías, «es un mero trámite, se necesita una vía de comunicación formal». Para conseguirlo, Mondelez ha creado el embajador interno: «Presentar nuestros productos en las aulas, de manera que los estudiantes nos conocen un poco más y el tipo de profesional que demandamos. No estaría de más que se creara una figura similar en los centros educativos que acudiera a las organizaciones para familiarizarse con la realidad empresarial», aclara Casaño.

Andrés Fontenla, director general de Fontevalue Consulting, cree que se puede lograr un acercamiento «generalizando métodos de trabajo diario que propicien el debate, los grupos interactivos, las presentaciones en público, la búsqueda de información, etcétera; además de las estancias obligatorias en empresas, junto con otras sesiones prácticas. En este sentido creo que la Formación Dual es una iniciativa que está dando ya sus frutos y tiene mucho recorrido».

LA OPINIÓN DE LOS RECLUTADORES

¿Qué valoran las empresas de las universidades para contratar graduados?

¿Cómo pueden las universidades aumentar la empleabilidad de sus alumnos?

FUENTE: Tredence Research Strategies Careers

Expansión / EL MUNDO