

La inserción laboral, el reto del egresado - El Mundo - 08/04/2021

Procurar el acceso al mundo laboral de los egresados universitarios es uno de los grandes desafíos de la educación superior y también una de sus asignaturas pendientes. La mayoría de los estudiantes que se embarcan en una carrera confían en que a su término ésta les facilite un trabajo. Pero no siempre es así. En parte, debido a que las competencias y habilidades que se adquieren durante la formación no son, en ocasiones, las que los empleadores solicitan en la contratación.

Formación académica, investigación y transferencia de conocimiento son los grandes pilares de la Universidad y es en ese último punto en el que debería tenerse en cuenta la empleabilidad de los futuros graduados, aspecto que en los últimos años ha ido cobrando cada vez más importancia, pero, ¿la suficiente? ¿En qué se ha avanzado? ¿Qué actuaciones concretas se han llevado a cabo? ¿El perfil del egresado está respondiendo a las demandas de los empleadores ahora?

Según recoge un informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo, diversos estudios sobre la inserción laboral de los graduados universitarios muestran un elevado grado de satisfacción de los empleadores sobre el nivel de conocimientos teóricos adquiridos por los egresados. Sin embargo, «se detectan debilidades en las competencias *soft* o transversales, como pueden ser la capacidad para tomar decisiones, de analizar, de resolver problemas, de trabajar de forma autónoma, de conocer idiomas o en las habilidades comunicativas».

MÁS RECURSOS

El vicepresidente de la Fundación CYD, Francesc Solé, reconoce que los empresarios, además de valorar el conocimiento del oficio, «tanto el general como el específico», aprecian «saber resolver problemas y las *soft skills*, pero no hay un acuerdo sobre esa lista de capacidades blandas, aunque entre ellas estarían las de comunicación, creatividad, empatía, organización, gestión del tiempo, trabajo en equipo, liderazgo, autoestima, diligencia, flexibilidad, adaptabilidad, disposición al cambio y a la formación continua, honradez, habilidades sociales, sentido común y tener una gran iniciativa».

Lograr la formación en estas habilidades «no es sencilla», apunta Solé. Por eso defiende la necesidad «de cambiar los modelos de formación y dotar de más recursos económicos y humanos que den soporte».

En este sentido admite que «a las universidades, especialmente a las públicas por sus importantes limitaciones en la gestión sobre todo en la toma de decisiones, les es difícil resolver deficiencias que resultan obvias y que son conocidas por sus equipos de dirección».



QUÉ SE BUSCA

La capacidad para tomar decisiones, la de análisis, la resolución de problemas y la toma de decisiones son algunas de las habilidades requeridas por los empleadores.

—BENITO PALAJARES

Basándose en numerosos informes, el vicepresidente de la Fundación CYD pide para las universidades, «una mejora en la capacidad de tomar decisiones y una mayor libertad y flexibilidad (con garantías) en la gestión de aquellos aspectos que modulan su aportación de valor: profesorado, alumnos, planes de estudio y la capacidad de dar respuesta a las demandas de la sociedad. Hay que confiar en las universidades», sentencia.

Para favorecer la empleabilidad de los graduados universitarios la Fundación defiende que no sólo hay que apuntar a la responsabilidad de las instituciones académicas y de los propios individuos, y más en un entorno laboral cambiante y macroeconómico, sino también se debe producir un compromiso real de gobiernos y de empresas.

Solé destaca, además, tres desajustes clave en la inserción laboral de los egresados universitarios. El primero, «el número de titulados en relación con los que el país puede absorber». A ello añade «carreteras donde los titulados exceden a la demanda, y necesidades de los ocupados a las que la universidad no responde con titulaciones adecuadas». Por último, «las competencias realmente adquiridas y lo que promete el título. En las encuestas, los ocupados piden conocimientos más precisos y *soft skills* como liderazgo, capacidad de trabajar en equipo, cultura emprendedora e incluso dominio del inglés que, en general, no está garantizado».

CONTACTO EMPRESARIAL

A diferencia de las universidades, ¿qué aportan las escuelas de negocio para alcanzar el perfil requerido por las empresas?

Para Francisco Egaña, director de Desarrollo y Admisiones del Campus de Madrid de ESCP Business School, estas instituciones «cuentan a los estudiantes la otra cara de la historia. Les dicen a sus alumnos: 'esta es la teoría, ahora veremos cómo funciona en la práctica'. Además, quienes lo relatan lo han vivido en primera persona y han trabajado en varias empresas».

Egaña destaca el contacto estrecho que los alumnos de estas escuelas tienen con las empresas «a través de los *Company Days*, *Consultancy Projects* o *Case studies*, donde los estudiantes no sólo interactúan desde el primer día con entidades de primer nivel, sino que tienen la oportunidad de trabajar en casos reales con la misma dedicación que tendría un consultor externo. Además, las escuelas de negocios dedican una parte importante de sus temarios a desarrollar las habilidades más demandadas por las empresas».

La inserción laboral, el reto del egresado

La empleabilidad de los graduados cobra más importancia en el ámbito universitario. Sin embargo, el perfil y las competencias que se adquieren en la formación superior aún difieren de la demanda de los contratadores

Por C. Ruiz