



TRANSFORMACIÓN Respuestas en la era de la formación continua

Una conexión reforzada entre empresas y aulas para afrontar el desafío de la empleabilidad

La colaboración entre las instituciones educativas y el sector privado se erige como factor clave para responder a un mercado de trabajo en constante cambio

A. VELÁZQUEZ

Las nuevas generaciones de alumnado universitario, los futuros profesionales, se miden, desde el inicio de sus grados a la finalización estudios, a un panorama incierto, provocado por la crisis económica, la situación geopolítica, etc. Todo un entorno VUCA (volatilidad, incertidumbre, complejidad, ambigüedad) al que hay que enfrentarse para no engrosar las cifras de abandono de los estudios (la mitad, en el primer año) o terminar estudiando lo no deseado.

Desde CRUE Universidades Españolas destacan la importancia de «estrechar al máximo los lazos con los diferentes agentes y organizaciones sociales que constituyen la puerta de entrada al mercado».

laboral de sus egresados», así como el crecimiento de cátedras de empresas e instituciones que fortalecen la relación con el mundo empresarial. «Por otro lado (añaden), la nueva oferta de grados y de programas de Máster universitarios responde, en los últimos años, a un continuo proceso de ajuste y adaptación de la oferta curricular universitaria para dar respuesta a las nuevas demandas que la sociedad y las empresas vienen reclamando. El amplio crecimiento de la oferta de grados en el campo de las TIC, en las áreas de la transición digital y verde, así lo atestiguan».

El ámbito tecnológico se asienta, sin duda, como una de las principales vías de acceso al mercado laboral, ya que la innovación se ha converti-

do en objetivo transversal, con mayúsculas, en los estudios del siglo XXI. En tiempos de transformación digital, la Fundación CYD (Conocimiento y Desarrollo) acaba de destacar en el informe «La empleabilidad de los jóvenes en España: ¿Cómo es la inserción de los graduados universitarios?», donde se confirma que los graduados universitarios en informática e ingeniería, industria y construcción son los que tienen mayor calidad de inser-

ción laboral, mientras que los titulados en artes y humanidades y en servicios acceden a empleos de menor calidad. Un entorno en el que, cada año, se gradúan 200.000 estudiantes, el 60% mujeres, según los datos del análisis (elaborado a partir de la situación profesional de los titulados universitarios de grado en 2013-2014, cinco años después de titularse).

Como señala Montse Álvarez, del equipo técnico de la ins-

titudin: «Los estudiantes del sistema universitario español no disponen de suficiente información para escoger carrera universitaria, especialmente sobre inserción laboral. O bien, a pesar de disponer de esa información, pueden tener otras prioridades: vocación, facilidad de los estudios, preferencia personal...».

Claves de uso

Los centros especializados refuerzan, cada vez más, la orientación al alumnado, como en el caso de la Universidad CEU San Pablo: «Tener empleabilidad es contar con los conocimientos adecuados (física, matemáticas, leyes, programación...), pero también con los valores necesarios (integridad, responsabilidad...) y con las competencias blandas requeridas (empatía, liderazgo, pensamiento crítico, trabajo en equipo...)». La universidad debe aproximarse con humildad a las empresas para escucharlas, aprender de ellas e

TALENTO PARA LOS NUEVOS TIEMPOS

«En un reciente acto en el Wanda Metropolitano hemos entregado, por primera vez para todos los centros de la Universidad Politécnica de Madrid (primera universidad española en el ranking QS de Empleabilidad), sus diplomas a las dos, y en algunos casos tres, últimas promociones de titulaciones oficiales de Grado y Máster (más de 15.000 convocados) y hemos investido a más de 250 nuevos Doctores». Alberto Garrido, vicerrector de Calidad v

Eficiencia de la UPM, destaca la trascendencia de un evento previo a la llegada al mercado laboral (para el que se creó una plataforma web de contacto con las empresas colaboradoras). «En España se habla de un déficit de talento de perfiles técnicos y tecnológicos (TIC, agro, medioambientales, infraestructuras, industria, sanidad ...) que formamos, una situación que cambiaría por la mejora en condiciones laborales y en reconocimiento».



incorporar este aprendizaje a su experiencia».

El grupo educativo CEU ha puesto recientemente en marcha su Consejo Asesor de Empleabilidad para trabajar con directivos de primer nivel de grandes organizaciones de todos los sectores de actividad para mejorar sus itinerarios de formación integral. Cepsa, Airbus, BBVA, Randstad, Ilunion, Vodafone, Deloitte, EFE... una nueva aportación de las grandes compañías, también demostrada en colaboraciones directas, como sucede, por ejemplo, con la Red de Cátedras Telefónica en toda España, y con las propias de Accenture, Repsol, Iberdrola, etc.

En el caso del IEB, Joaquín Danvila, responsable del Departamento de Formación y Desarrollo, aporta algunas de las 'claves de uso' para estrechar la distancia entre formación y empleo, como en el caso del importante 'networking' y la red de alumni: «Hemos conseguido que, durante ya más de 30 años, nuestros alumnos perciban que una parte importante de nuestro valor añadido, además de una formación de calidad, es la red de contactos (con antiguos alumnos y, por supuesto, con nuestro claustro formado por profesionales de prestigio. Contamos, además, con más de 1.300 acuerdos con empresas que han propiciado que el 100% de alumnado de grado ya trabaje en su cuarto curso de doubles titulaciones de grado».

Como destaca Danvila, «no es solo el hecho de estar cerca

de las empresas, muchas veces es incluirlas en la definición de contenidos e, incluso, trabajar de manera conjunta con retos para la participación de los alumnos en un entorno empresarial. Se han incorporado a todos nuestros programas formativos contenidos que nos exigen las empresas al enviarlos candidatos, y se han diseñado y lanzado nuevos programas con lo necesario para tener oportunidades profesionales».

Trabajo conjunto

Dentro de este contexto de oportunidades, instituciones como Fundación Universidad-Empresa cuenta con iniciativas como el programa START (Prácticas para estudiantes universitarios de grado y postgrado), con una duración media de 900 horas por curso académico. Una conexión con la práctica laboral que se ha convertido en seña de identidad para la Universidad Europea, como destaca Sara Torre, responsable del área de Carreras Profesionales y Unidad de Experiencia del Estudiante: «Nuestra formación híbrida y personalizada en amplias instalaciones de vanguardia, con más de 14.000 convenios con empresas de distintos sectores, creando alianzas únicas e innovadoras como la Escuela Universitaria Real Madrid-Universidad Europea, nos permiten contar con una tasa de empleabilidad de nuestros graduados del 90% a los 18 meses de finalizar sus estudios».

El Área de Carreras Profesionales y Empleabilidad de la

Tasa de empleo por ámbitos de conocimiento

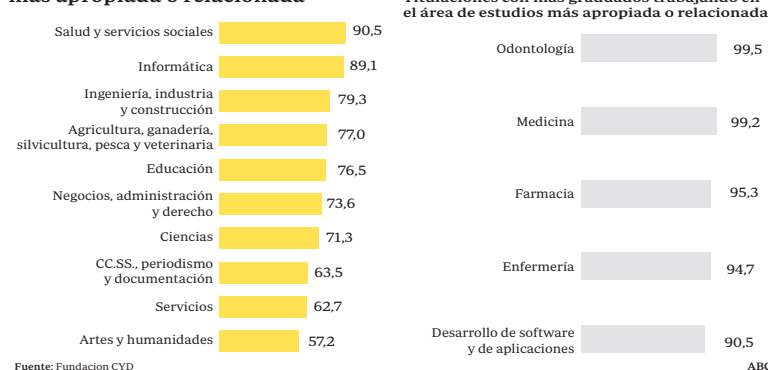
Graduados en 2013-2014 que estaban trabajando en 2019 sobre el total de graduados de ese curso



Puestos de alta cualificación



Trabajando en el área de estudios más apropiada o relacionada



Fuente: Fundación CYD

ABC

Universidad Europea cuenta con un 'job hunter' para el alumnado, con orientación personalizada para potenciar el perfil profesional, formación para mejorar su currículum y 'marca personal' en redes sociales, o para prepararse para un proceso de selección. «Además (añade Torre), el 60% de nuestros profesores compatibiliza la labor docente con la profesional en empresas».

La UNED, que celebra sus 50 años de historia, resalta, por su

parte, su condición como «una de las mejores universidades de España por los resultados de inserción laboral en Ciencias Sociales y Jurídicas, Artes y Humanidades, y Ciencias según el U-Ranking 2020, elaborado y publicado por la Fundación BBVA y el IVIE». Si 85,3% de sus egresados comienzan a trabajar al terminar la titulación, el 92,7% consiguen un trabajo a los dos años de finalizar la titulación de su máster. Fruto de iniciativas como su Cen-

tro de Orientación y Empleo (COIE), dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento, con una red de COIEs en sus numerosos centros en España.

UTAD también cuenta, como el resto de instituciones consultadas, con un claustro en el que predomina la experiencia en la empresa. En su caso, para atender «la demanda de un mercado que solicita cada vez más trabajadores con perfiles STEM». Mate-





máticas, Inteligencia Artificial, Ingeniería del software, ciberseguridad, 'realidades extendidas'... toda una garantía de empleabilidad: «Los alumnos de estas áreas comienzan a trabajar incluso antes de terminar el grado, por la alta demanda, y disfrutan de condiciones económicas y planes de carrera realmente buenos».

Impulso sostenible

En el caso de Comillas, destacan su condición «de referencia nacional e internacional en sostenibilidad, transversal en la universidad. No en vano, no solo las cátedras de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería (Comillas ICAI) sobre energía abordan esos asuntos (Hidrógeno; Nuevas Tecnologías Energéticas; Industria Conectada; Energía y Pobreza, Transición Energética...), sino que también es habitual en otras de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Comillas ICADE), como Impacto Social, Ética Económica y Empresarial, Economía Sostenible...».

Desde este enfoque, la institución asciende a lo general para referirse al éxito de su

Presente y futuro

Las cifras de la empleabilidad

60%

Según el MEPE, en los próximos años, este porcentaje de puestos de trabajo requerirán perfiles de técnicos intermedios y superiores (en la actualidad, las personas formadas en este perfil suman solo alrededor del 25%).

44,7

El XXV Informe 'Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España' indica cómo la oferta de empleo en España creció un 44,7% en 2021 (casi la misma cifra que antes de la pandemia)

10.000

Según estimaciones del sector, existen, al menos, 10.000 empleos vacantes en el sector tecnológico por falta de cualificación (y 1.250.000 más se crearán en los próximos años)



modelo formativo: «Elegir tradición educativa, capacidad de innovación, formación integral y transversal no es una apuesta de riesgo. Tampoco lo es optar por apertura internacional (más de 600 convenios con universidades de todo el mundo), relación con empresas y empleabilidad, gracias a nuestra estrecha relación con más de 8.000 empresas de todos los sectores.

En la Universidad Católica de Murcia (UCAM) señalan su trayectoria al ofrecer docencia de calidad, «además de acompañamiento tutorial, formación en valores a la luz del humanismo cristiano, investigación de excelencia y apoyo al deporte desde la base, lo que permite al alumno completar su aprendizaje de manera integral, adquiriendo competencias profesionales y personales para acceder al mundo laboral en las mejores condiciones». Señalan, además, reconocimientos en rankings internacionales, como el Observatorio IUNE y el CYD, por el bajo nivel de abandono

y la alta empleabilidad de sus estudiantes.

La institución pone a disposición de sus alumnos el Instituto Tecnológico de Murcia «y fomentamos el espíritu y la vocación emprendedora, asesorando e impulsando nuevos modelos de negocio». Modelos que, como destaca LinkedIn en uno de sus recientes estudios internacionales, están y estarán marcados por «las tendencias de talento globales, marcadas por la reinversión de la cultura empresarial: por fomentar la flexibilidad laboral y el bienestar del empleado». Según la compañía: «Las empresas deberían invertir en factores tan importantes como generar oportunidades de desarrollo profesional (59%), flexibilidad laboral (48%), bienestar y salud mental (42%), formación para gestionar equipos a distancia e híbridos (35%) y diversidad e inclusión (26%). Los empleadores que desarrollen su cultura en estas áreas serán más competitivos para atraer, y retener, talento».