



La Fundación Universidad-Empresa (FUE) ha encuestado recientemente a los universitarios españoles para que valoren la formación que reciben en las aulas. Seis de cada 10 creen no estar preparados a nivel profesional cuando terminan sus estudios.

EMPLEABILIDAD

Inserción laboral, la asignatura pendiente

El acceso de los egresados al mercado de trabajo sigue siendo uno de los grandes retos de la formación superior española. Fundamentalmente, porque las competencias que se adquieren en las universidades no siempre coinciden con las que demandan los contratadores. **Por Cristina Ruiz**

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 durante 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 (CYD), 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".

En concreto, el actual contexto laboral demanda "perfiles que piensen de forma analítica y sepan modelar problemas con datos, para tomar mejores decisiones en los diferentes departamentos de empresas de todos los sectores de la sociedad del conocimiento, en la que prima el capital intelectual", opina Juan Manuel de Lara, responsable del Departamento de Orientación Profesional del IEB.

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, empa-

Las compañías valoran el conocimiento, pero también las 'soft skills' o la capacidad para resolver problemas

tía, 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".

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, esta fundación defiende que no solo hay que apuntar a la responsabilidad de las instituciones académicas y de los propios individuos, y

más en un entorno laboral cambiante, sino que también se debe producir un compromiso real de gobiernos y de empresas.

Contacto empresarial

A diferencia de las universidades, ¿qué aportan las escuelas de negocios 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".

Por su parte, De Lara destaca el ejemplo del Master in International Management & Analytics del IEB, "que cuenta con una ventaja diferencial que resulta clave a la hora de que los estudiantes tengan que enfrentarse al mercado laboral: la de haber trabajado con datos reales y con la capacidad de investigar, analizar, tomar decisiones, equivocarse y probar tantas veces como sea necesario".

Desajustes entre la oferta y la demanda

En opinión de Francesc Solé, vicepresidente de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD), tres son los desajustes fundamentales en la inserción laboral de los egresados universitarios españoles. El primero, "el número de titulados en relación con los que el país puede absorber". A ello añade aquellas carreras en las que "los titulados exceden a la demanda, mientras existen necesidades de los ocupadores 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 ocupadores piden conocimientos más precisos y *'soft skills'*, como liderazgo, capacidad de trabajar en equipo, cultura emprendedora e incluso un dominio del inglés, que en general no está garantizado". En todo caso, la distancia entre las aulas y las oficinas no es tan grande como a veces se señala. Tal como opina Juan Manuel de Lara, del IEB, "hoy en día ninguna universidad o escuela de negocios ofrece teoría sin una aplicación práctica inmediata o incluso simultánea".