CEU

PRIMER CONSEJO ASESOR EMPLEABILIDAD

Retos de empleabilidad en el entorno actual

La fuerte correlación entre altas tasas de paro y bajos niveles formativos está suficientemente demostrada. El problema de la empleabilidad se hace aún mayor teniendo en cuenta el incremento de la velocidad de cambio en el mundo (lo que provoca una caducidad cada vez más rápida de los conocimientos y nos obliga a la formación continua para mantener nuestra empleabilidad).

La revolución digital está produciendo alteraciones rápidas en el mercado laboral: se automatizan puestos de trabajo y surgen otros nuevos que no existían hasta ahora y también cambian las características y capacidades de las personas que las empresas buscan para incorporar a sus equipos de trabajo (sube la importancia de las competencias transversales frente a los conocimientos).

Continúa e incluso se agranda la brecha en posiciones STEM a pesar de estar plenamente identificada desde hace años como uno de los retos principales a resolver en el mercado de trabajo.

Mientras tanto España no consigue posicionarse en la batalla de la competitividad (ocupa la posición 23 de 141 en el índice global de competitividad publicado por el World Economic Forum) en parte importante debido a las capacidades de su capital humano (posición 61 en capacidades digitales de nuestro capital humano y posición 83 en sistema educativo favorecedor del pensamiento crítico).

Cada año más de 300.000 jóvenes en España eligen estudios universitarios en un proceso de decisión que debería estar muy soportado en información objetiva sobre empleabilidad. De la misma manera, unos 300.000 egresados universitarios se enfrentan a la experiencia de encontrar su primer trabajo y ser exitosos en él sin que, en muchos casos, hayan tenido muchas oportunidades previas de un acercamiento al mundo empresarial.

Misión y objetivos

DEL CONSEJO ASESOR DE EMPLEABILIDAD CEU

Este contexto lleno de retos humanos y sociales nos moviliza en la constitución de nuestro consejo asesor de empleabilidad que tiene como misión la siguiente:

"Ayudar (por medio del intercambio de conocimiento) a los **estudiantes** y a sus **familias**, a la **universidad** y a las **instituciones** a entender el mercado de trabajo presente y futuro en términos de **empleabilidad** con un **enfoque práctico** y que pueda influir en el **desarrollo integral** de las personas durante el periodo educativo hasta la inserción laboral".

Y como objetivos principales concretos los siguientes:

1. Ayudar a los estudiantes y sus familias en la **correcta elección de los estudios** por medio de una **difusión de información objetiva** sobre lo que los empleadores están buscando y esperan necesitar en el futuro.

2. Influir en el proceso educativo de los estudiantes con el fin de incrementar su **empleabilidad** para que tengan un mayor éxito en la entrada al mercado laboral y puedan aportar un mayor valor de manera más rápida al incorporarse a su puesto de trabajo.

3. Influir en el proceso educativo con el fin de construir **personas más libres**, más completas, con capacidad de elegir, con valores y con un alto nivel de pensamiento crítico individual.

Celebrado el primer Consejo de Empleabilidad CEU obtenemos las siguientes conclusiones principales:

“Contamos con la generación de jóvenes más cualificada de la historia, sin embargo, hay áreas importantes de desarrollo para ellos en las que es importante invertir”

La actual generación de jóvenes estudiantes es magnífica. Son los mejor preparados de la historia, cuentan con una gran ambición individual y con una conciencia social muy alta. Los nativos digitales reúnen ventajas importantes para dar el relevo en el liderazgo de las organizaciones empresariales a generaciones que actualmente están dirigiendo una realidad que ha cambiado fuertemente y que no sigue la lógica del ecosistema en el que vivieron la mayor parte de sus vidas.

Sin embargo, para que esta generación pueda afrontar mejor su rol como empleados y/o como líderes de las organizaciones en el futuro, será necesario invertir en el desarrollo de algunas áreas de mejora importantes, fundamentalmente las siguientes:

- Incremento de la paciencia: la inmediatez “deseo-logro” con la que se vive en las primeras etapas vitales puede no corresponder con la realidad una vez que se ha iniciado la vida profesional.
- Tolerancia a la frustración y mejora de la resistencia en entornos adversos.
- Aceptación de la corrección de errores en el trabajo como método de aprendizaje y mejora continua. La humildad en el puesto de trabajo y la correcta gestión de las expectativas son fundamentales en el inicio de la vida laboral.
- Desarrollo del autoconocimiento y el pensamiento crítico.

Todas estas áreas de desarrollo (y otras mencionadas a lo largo de este documento) deben trabajarse a lo largo del periodo educativo integrándose y compatibilizándose con los planes formativos específicos.

“Algunas de las viejas brechas en conocimientos específicos siguen sin resolverse y es necesario abordarlas de manera decidida para no limitar la empleabilidad de los jóvenes ni el desarrollo económico del país”

Desde hace décadas se tienen identificadas algunas áreas de conocimiento fuertemente vinculadas a la empleabilidad en las que la sociedad española en promedio debe mejorar para ponerse a un nivel adecuado. A pesar de la identificación clara y la información transparente no parece haber habido una concienciación y respuesta adecuadas pues se sigue detectando una brecha importante en las siguientes cuestiones:

- Continúan faltando profesionales con formación STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
- El nivel de idiomas (en especial inglés) de los universitarios españoles sigue muy por debajo del deseado y, desde luego, muy por detrás del promedio en otros países de nuestro entorno.
- A pesar de ser nativos digitales, los jóvenes necesitan un mayor conocimiento del uso profesional de las herramientas tecnológicas más utilizadas en las organizaciones (ofimática, ERPs, softwares verticales, etc.)
- Se detecta una clara necesidad de mejora en las capacidades de expresión oral y escrita (redacción, argumentación, presentación, exposición, ...)

“La elección de estudios es un proceso vital en la vida de una persona. ¿Acompaña el sistema esta decisión de manera suficiente? ¿Qué más podríamos hacer para ayudar en este proceso a estudiantes y familias?”

En realidad, el proceso de elección de estudios universitarios no comienza cuando se termina el bachillerato sino mucho antes. Es importante entrar en el ciclo de decisión con anterioridad para ayudar a configurar opinión cuando comienza a elegirse (ESO).

Es muy posible que la insuficiente matriculación en titulaciones STEM tenga mucho que ver con el insuficiente nivel de elección del bachillerato científico-tecnológico, lo cual a su vez puede estar relacionado con la manera “poco aplicada” de enseñar determinadas materias en etapas educativas anteriores (los alumnos pueden tener dificultades de ver la utilidad real de conceptos matemáticos o físicos que pueden hacer perder el interés por dichas materias).

Tampoco ayuda la “mala reputación” de algunas titulaciones universitarias en lo que se refiere al éxito académico. No tiene sentido que, partiendo de un grupo de alumnos matriculados ya suficientemente filtrados por expediente académico o pruebas de ingreso, se den situaciones de elevadísimos porcentajes de suspensos. Este tipo de situaciones son, más bien, indicativas de un fracaso del sistema de enseñanza que de un problema del alumnado y provocan un rechazo a la elección de titulaciones para las que el mercado laboral tiene alta demanda de profesionales.

Es importante hacer análisis y estudiar patrones: ¿hay muchos estudiantes que tenían claro lo que querían estudiar cuándo tuvieron que elegir? ¿qué características marcan el patrón de dichos estudiantes frente a los que siguieron con incertidumbre hasta el final? ¿cuánto pesa el análisis de la empleabilidad futura en la elección de los estudios? ¿se cuenta con la suficiente información en el momento de la toma de la decisión? ¿juega la reputación de determinados estudios un papel determinante en la elección de los estudios? ¿están todos los elementos alineados con las verdaderas necesidades de la sociedad y el mercado laboral?

“Las empresas se adaptan con rapidez a las necesidades en sus mercados y buscan profesionales con nuevas competencias que, en ocasiones, ponen incluso por encima de los conocimientos específicos”

Los llamados “soft skills” o competencias blandas son cada vez más importantes y, en ocasiones, prevalecen sobre los conocimientos especializados. El sistema educativo debería actualizarse y aplicar nuevos métodos para garantizar no solamente una buena adquisición de conocimientos sino también un desarrollo sólido de los “soft skills” durante el periodo formativo muy especialmente los siguientes:

- Habilidades sociales, inteligencia emocional y trabajo en equipo (capacidad para relacionarse, abandonar el individualismo, abrazar la fuerza del equipo como ente capaz de resolver mejor los retos a los que nos enfrentamos).
- Liderazgo (capacidad para dirigir a otros formal o informalmente).
- Capacidad de análisis y pensamiento crítico (habilidad para procesar la información y formar un criterio propio sólido y bien razonado).

"Además de las *competencias blandas* hay algunos conocimientos transversales que es importante aprender y que generan un claro incremento de la empleabilidad"

Independientemente de la rama de estudios elegida (humanidades, ciencias sociales, salud, ingenierías, ...) hay determinados conocimientos que cualquier egresado universitario debería tener para afrontar con mayor éxito su entrada en el mercado laboral. Las empresas identifican entre estos conocimientos transversales los siguientes:

- Gestión de proyectos
- Alto nivel de idiomas
- Visión del mundo (contacto con otros países y otras culturas, bagaje cultural diverso).
- Ofimática (utilización profesional de herramientas habituales en las empresas).
- Entendimiento del funcionamiento de una empresa (conocimientos básicos sobre el funcionamiento de las organizaciones empresariales: estructura organizativa, procedimientos, finanzas, funciones, ...)

"La formación en valores es otro de los ingredientes esenciales para poder considerar la formación como integral. Una persona íntegra es una persona más empleable ya que es capaz de aportar más valor a largo plazo a su organización"

La universidad es hoy más necesaria que nunca en trabajar la formación ética de los estudiantes ya que la sociedad juega actualmente un papel menos protagonista en esta labor que hace algunas décadas.

Es importante migrar desde un sistema que enseña conocimientos hacia un sistema que desarrolla personas de manera integral (conocimientos específicos y transversales, competencias blandas y valores) y las entrega al mercado laboral con mayores posibilidades de éxito individual e impacto colectivo.

Empresas, entidades educativas e instituciones tenemos que ser ejemplarizantes para nuestros jóvenes con un comportamiento ético intachable y un enfoque en sostenibilidad y largo plazo indudable. Solo de esta manera podemos conseguir que nuestros jóvenes también adquieran el mismo enfoque y lo imiten cuando formen parte activa del mercado laboral (no podemos pedir a nuestros jóvenes que no sean cortoplacistas e inmediatistas si las empresas y las instituciones lo somos).

"La velocidad de adaptación de las empresas a su entorno es mucho mayor que la de las universidades"

Las empresas adaptan con rapidez su producto a las necesidades cambiantes detectadas en el mercado. Por el contrario, la adaptación de la oferta académica de las universidades tarda años en estar lista para ofrecer al mercado desde que se detectan o se pronostican las necesidades futuras. Es importante incrementar la velocidad en este proceso por el bien de la empleabilidad de los estudiantes y también por el bien del desarrollo empresarial en su conjunto (que no puede abarcar toda la demanda si no cuenta con el talento disponible suficiente).

Esta falta de rapidez se debe seguramente a múltiples factores entre los que sin duda están los administrativo-legales (por los largos plazos en los procesos de autorización de la oferta académica y sus procedimientos complejos) pero intuitivamente no parecen los únicos. Sería conveniente profundizar con un análisis más detallado sobre esta cuestión.

“La universidad y la empresa continúan a mucha distancia. Es importante un acercamiento real y pragmático”

Todos los años universidades y empresas firman numerosos acuerdos de colaboración en diversos ámbitos (prácticas de alumnos, cátedras, proyectos conjuntos de investigación, etc.) sin embargo se detectan diferentes áreas de mejora importantes en este sentido:

- En numerosas ocasiones los acuerdos no se traducen en una colaboración real, pragmática y habitual insertada en la operativa diaria del sistema educativo del que se beneficien los estudiantes y el resto de grupos de interés.
- La empresa percibe que la universidad debe buscar vías para mejorar en rapidez y burocracia en la firma de los acuerdos y en la puesta en marcha de las acciones de colaboración (demanda más flexibilidad del sistema).
- Existe un desconocimiento mutuo de cómo funcionan las estructuras organizativas de uno y otro mundo (universidad y empresa). Es necesario desarrollar el conocimiento cruzado.

Además, es fundamental dar una mayor presencia y protagonismo a la empresa en nuestras aulas para lo cual es necesario trabajar en ese mayor acercamiento en la relación universidad y empresa:

- Es importante que las empresas (desde cada uno de sus sectores de actividad) pongan en la cabeza de nuestros jóvenes los retos reales de la humanidad para que comiencen a hacerlos suyos (Ej: en el sector energético el reto de la transformación de la energía con el que nos jugamos el futuro del planeta).
- Los universitarios deben tener contacto real con las organizaciones y comprender “¿Qué es una empresa?” antes de terminar su periodo formativo.

“Tenemos la obligación de poner en la cabeza de los estudiantes todas las opciones posibles de empleo existentes al terminar los estudios”

El trabajo por cuenta ajena en una gran organización empresarial no es la única opción de empleo al terminar los estudios, sin embargo, es la que parece estar más presente en la cabeza de los estudiantes y en las conversaciones sobre empleabilidad que mantienen en su periodo universitario.

La universidad, la empresa y las instituciones deben ser capaces de ilustrar a los estudiantes sobre todas las posibilidades de empleo que existen al terminar los estudios. Parece necesario hacer un mayor esfuerzo en hablar del emprendimiento y de la oferta de empleo público como opciones reales e interesantes y explicar bien los itinerarios para activar estas opciones. Seguramente existe un desconocimiento de la PYME y aún en mayor medida del tercer sector y de sus posibilidades de empleo y necesidades de profesionales bien formados.

“Las prácticas son una herramienta muy interesante para el desarrollo de la empleabilidad, pero hay algunos aspectos de las mismas que deben cambiar”

La empresa se siente “bajo sospecha” cuando incorpora a estudiantes en prácticas en sus organizaciones. El modelo de relación instituciones-empresa debe estar basado en la confianza ya que de lo contrario se hace rígido y se burocratiza con los consiguientes efectos negativos para todas las partes involucradas.

Sin embargo, se reconoce que las prácticas pueden mejorarse mucho aún. Se ha generalizado su uso, pero se pueden estructurar mejor para que no solo haya más cantidad (algo que ya ocurre) sino también más calidad (algo que está pendiente).

En esta línea sería conveniente construir algunos marcos de trabajo que ayuden a empresas y estudiantes en la ejecución de los programas de prácticas:

- Documento marco que recoja las características de un programa de prácticas de calidad.
- Documento de orientación al alumno para el aprovechamiento de un programa de prácticas (como antesala de su incorporación al mundo empresarial)

Además, existe un sentimiento común de que es necesario ir más lejos y desarrollar mejor el concepto de formación dual en la universidad (imitando modelos que en el caso de la Formación Profesional están teniendo éxito).

“La educación debe planificarse comenzando por la empleabilidad y dibujando a partir de ese punto y hacia atrás itinerarios formativos diversos”

Parece lógico planificar la formación partiendo del descubrimiento de lo que estudiante “quiere ser”, tomar esto como punto de partida y a partir de ahí ofrecerle las diferentes alternativas de itinerarios para llegar con éxito a ese destino (Ej: una persona que quiere trabajar en diseño UX hoy por hoy probablemente piense en estudiar ingeniería informática y luego haga prácticas empresariales cuando quizás lo más lógico sería diseñar un itinerario que comienza por conocimientos de psicología que posteriormente se completan con materias de ADE y conocimientos tecnológicos). Es importante revisar el diseño de los itinerarios que llevan al destino profesional elegido.

Adicionalmente hoy la tecnología permite personalizar la formación y adaptarla a cada estudiante y sus características individuales (del alumno que se adapta a la titulación a la titulación que se adapta al alumno). Esto conlleva desestructurar la formación para hacerla mucho más flexible reconociendo la individualidad de cada estudiante y adaptándola a él.

Este camino, además de favorecer el desarrollo personal y la empleabilidad permite una mayor integración de las personas con cualquier tipo de característica específica como por ejemplo la mejor adaptabilidad de la universidad a las personas con discapacidad durante su periodo formativo y de inserción laboral, y la oportunidad para la universidad de reciclar profesionalmente a sus egresados.

CEU