CEU

SEXTO CONSEJO ASESOR EMPLEABILIDAD

Comisión de Empresabilidad

La Comisión de Empresabillidad, creada a propuesta del Consejo Asesor de Empleabilidad CEU y cuyo funcionamiento se sostiene gracias a las empresas que participan en él, tiene el objetivo de elaborar un programa transversal a todas las titulaciones de Grado de las universidades CEU y la misión de proporcionar al alumno un conocimiento del mercado laboral y del funcionamiento de la empresa.

Se ha avanzado ya en una arquitectura de contenidos del programa que comprendería cuatro bloques (autoconocimiento y habilidades intrapersonales, *soft skills*, entorno profesional, y perfil profesional) y que deberían ser impartidos a lo largo de los cuatro años de duración del Grado con un enfoque eminentemente práctico. Se entra ahora en una nueva fase en la que se irán desarrollando los contenidos de cada uno de los bloques.

Fiel a su misión, el Consejo Asesor de Empleabilidad CEU seguirá compartiendo en abierto el resultado del trabajo de la Comisión de Empresabilidad, ya que, en nuestra opinión, este tipo de formación transversal tan directamente enfocada en la empleabilidad de los alumnos universitarios será crítica en las posibilidades de éxito en el momento de la incorporación al mercado laboral y por eso entendemos que debería ponerse a disposición de todos los estudiantes, independientemente de la titulación y la institución educativa elegida. El Consejo Asesor de Empleabilidad del CEU está a disposición de cualquier organización o institución para ayudar a elevar la empleabilidad compartiendo el conocimiento que se desarrolla dentro del ámbito del propio consejo o sus comisiones.

Estatuto del becario e impacto en las prácticas extracurriculares

Desde el Consejo Asesor de Empleabilidad CEU se ha analizado una vez más el último borrador del Estatuto del Becario de fecha 5 de junio de 2023, que limita la duración de las practicas extracurriculares a un máximo de 480 horas en toda la titulación.

Las prácticas, tanto curriculares como extracurriculares, son un buen método para completar la formación de los alumnos, permitirles conectar con la realidad del mundo empresarial y, en definitiva, desarrollar su empleabilidad. Una regulación razonable de dichas prácticas es necesaria, pero debe hacerse para facilitarlas, fomentarlas y mejorarlas y hacerlas posibles para todos los alumnos en todos los estudios. La limitación de las horas de prácticas extracurriculares a 480 por titulación supondría un retroceso en la preparación de los alumnos en términos de capacitación técnica y también de desarrollo competencial lo que, sin duda, tendrá un efecto negativo en su empleabilidad.

Puede intuirse que el desarrollo legislativo se pudiera estar haciendo más con criterios laborales que educativos lo cual no está alineado con la verdadera misión de las prácticas. Sacrificar el enorme interés que las prácticas tienen en el desarrollo formativo para dar solución a problemas de índole laboral ocasionará un enorme perjuicio para los verdaderos interesados en esta cuestión que son los estudiantes y hará el sistema universitario español mucho menos competitivo en el panorama internacional en un mundo cada vez más global en el que los estudiantes cada vez cuentan con más facilidades para elegir otras geografías para cursar sus estudios universitarios.

Con posterioridad a la celebración de la sesión de consejo, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha decidido posponer la entrada en vigor de la obligatoriedad de las cotizaciones a la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas hasta el 1 de enero de 2024. Asimismo, el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, ha decidido no avanzar con los trámites del Estatuto del Becario.

El Consejo Asesor de Empleabilidad seguirá con atención la evolución de los acontecimientos y continuará analizando y difundiendo su análisis.

Informe de empleabilidad CEU - Randstad Research

El **informe de empleabilidad CEU – Randstad Research** se presentó el pasado 19 de junio en la universidad CEU San Pablo y está disponible en la **web de CEU Emplea** de forma totalmente gratuita.

Con este informe el CEU y Randstad se han asociado para producir un activo de enorme valor social. El propósito único es el de ayudar a nuestros jóvenes en una de las decisiones más trascendentales que tendrán que tomar en su vida y que, desafortunadamente, tienen que tomar a una temprana edad y sin contar con una gran claridad en la información objetiva de apoyo.

La elección de estudios, como todas las elecciones importantes en la vida de las personas, debe apoyarse en un buen análisis de información objetiva. Con nuestro informe no queremos en absoluto marcar un camino exclusivo hacia la elección de una titulación u otra basándose únicamente en criterios de empleabilidad ya que existen otros factores igualmente importantes, sin embargo, pensamos que la información sobre empleabilidad de las diferentes titulaciones es una información que debe tomarse en cuenta cuando se hace la elección. Es vital que nuestros jóvenes conozcan la información y sean coherentes con sus decisiones desde el primer momento. Por eso hemos querido ayudarles con una información rigurosa y objetiva que ponemos en sus manos a través de este informe.

Es visible que la sociedad está interesada en esta información pues la repercusión en medios y en redes sociales ha sido enorme: Se han alcanzado más de 150 impactos en la primera semana en medios de comunicación (prensa escrita y digital, radio y televisión) con publicaciones en los principales periódicos de tirada nacional, en la gran mayoría de periódicos locales, así como en las principales agencias de prensa. También en redes sociales el impacto ha sido notorio (por primera vez realizamos un *streaming* desde 3 canales simultáneo, YouTube, LinkedIn y Twitter, alcanzándose la cifra total de 4.072 visualizaciones). La actividad se complementó en Instagram con varios *stories* en directo, desde donde se consiguió impactar a casi 7.000 cuentas en las primeras semanas desde la publicación del informe.

El informe se ha compartido también en las redes sociales corporativas del CEU, consiguiendo un alcance real de 11.577 cuentas, de las cuales, un 30% accedieron al informe. Adicionalmente, se produjeron publicaciones ajenas en Twitter y LinkedIn con un alcance potencial de 20.746 cuentas.

Es importante destacar la voluntad de continuidad de este informe en siguientes ejercicios así como el análisis de vías complementarias de difusión (colegios, familias, orientadores, …) para que esta información pueda llegar a las manos de quien la necesiten.

La Formación Profesional y la Formación Dual

Las predicciones sobre empleo apuntan al incremento de las necesidades de profesionales de cualificación intermedia (ciclos medios y superiores de Formación Profesional). En este capítulo España tiene una clara desventaja competitiva frente a su entorno más cercano ya que la distribución de población según su grado de estudios no juega a favor de nuestro país (las personas con baja cualificación en España son el doble que en la media de la UE).

Aunque se está observando una tendencia de incremento de la matriculación de estudiantes en Formación Profesional, dicho incremento no lo hace al ritmo de las proyecciones de demanda que nos pronostican una necesidad de al menos 4 millones de trabajadores de grados medios y algo más de 1 millón de grados superiores.

El desajuste formativo es doble (tanto por infra-cualificación como también por sobre-cualificación): contamos con pocos habitantes con formación intermedia comparativamente con nuestro entorno pero a su vez contamos con muchos habitantes con formación superior en relación con este entorno. Esto conlleva a que el 38% de los graduados universitarios realicen actividades profesionales propias de ciclos superiores y a que el 67% de los graduados en ciclos superiores realicen actividades propias de ciclos medios.

Teniendo en cuenta estos datos, parece claro que es necesario hacer pedagogía social sobre la Formación Profesional, máxime cuando dicha formación no supone una limitación en la formación del alumno ya que le permite una transición ágil hacia la formación universitaria (el 30% de los alumnos que terminan su ciclo de FP terminan ingresando en algún grado universitario).

Es importante que las organizaciones empresariales ayuden en esta labor recapacitando sobre las carreras profesionales en las empresas y redefiniendo las mismas ya que parece existir un "techo de cristal" para los titulados en Formación Profesional frente a los titulados universitarios que no siempre puede corresponder a una lógica en la aportación de valor del profesional en cuestión. Esto provoca que, hoy por hoy, la Formación Profesional no resulte una opción atractiva para muchos de nuestros jóvenes. Faltan referentes de personas exitosas en su vida profesional que provengan de a formación profesional para que nuestros jóvenes y sus familias contemplen la Formación Profesional como una opción perfectamente válida para encarar un futuro profesional prometedor.

Se contempla la posibilidad de emitir un Informe de empleabilidad CEU-Randstad Research enfocado en la Formación Profesional que se valorará más adelante.

Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (LO 3/2022)

La nueva Ley aporta algunos valores interesantes. El primero de ellos es el de abrir de nuevo el debate poniendo más foco informativo sobre la Formación Profesional y las oportunidades de empleo que genera. Además, podría ayudar a recuperar el sentido original de la Formación Profesional que no es otro que proporcionar al tejido empresarial, fundamentalmente local, los profesionales con cualificación intermedia que éste necesita. De esta manera se establece un ciclo de colaboración muy próximo entre empresas, centros de formación y administraciones.

Otros aspectos interesantes de la nueva Ley son: su apuesta por el **aprendizaje continuo**, acorde a las necesidades cambiantes de las empresas; la **flexibilidad**, que permite desarrollar un carrera formativa a medida; la creación de **itinerarios y pasarelas** entre Formación Profesional y Universidad (quizá necesite más desarrollo el proceso inverso cada vez más frecuente), la incorporación de **profesorado** especialista con experiencia (aún sin titulación) y la **internacionalización**: y la **dualización** y a la relación formación-empresa.

Se observan, sin embargo, grandes dificultades en la compatibilización entre la gran apuesta por la dualización y el tejido empresarial español fuertemente basado en PYMEs. Se ha de encontrar un modelo que pueda conjugar bien esta realidad y no parece haberse logrado.

Formación Profesional y Empresa

El sentido de la Formación Profesional, y así está implícito en la nueva Ley, es el de escuchar al tejido empresarial para que, junto con los centros de formación, proporcionen los profesionales necesarios que puedan integrarse en las empresas. Se trata de un círculo de empleabilidad en el que la empresa está presente en todo el proceso por la consecuente necesidad formación-empleo.

El **modelo dual**, inspirado en el modelo centroeuropeo, es una gran oportunidad para desarrollar este círculo de empleabilidad. No se trata de una novedad (ya estaba recogido en la ley anterior) pero desgraciadamente su implantación no llega al 4% del total de los alumnos de Formación Profesional.

La nueva Ley propone la dualización de toda la formación profesional, algo que no sucede ni en Alemania, aunque con dos modelos: uno **general**, con una estancia en la empresa de entre el 25% y 35%, y con una formación curricular por parte de empresa de entre un 10% y 20%; y otro, el modelo **intensivo**, con una estancia en la empresa de entre el 35% y 50% y una aplicación del 30% de los objetivos de aprendizaje, además debe tener una vinculación contractual con el alumno y, por tanto, remunerada.

En ninguno de los dos modelos se ha definido aún el currículo propio o diferenciado que se realiza en la empresa y es fruto del acuerdo entre empresas y centros formativos.

Por otro lado, hay que considerar que en la actualidad hay casi 1.000.000 de matriculados en Formación Profesional a los que se debe aplicar este modelo de relación empresa - centro de formación, lo que tiene unas enormes dificultades de ejecución en la práctica.

El modelo intensivo, con altísima empleabilidad, no acaba de despegar. Para la mayor parte de las empresas (PYMES) es muy difícil materializarlo a pesar de verlo con buenos ojos ya que no cuentan con los recursos suficientes para poder dedicar al desarrollo del compromiso formativo, la necesaria implicación de tutores o el gasto contractual.

La inversión de tiempo y recursos necesaria es demasiado elevada teniendo en cuenta la dimensión de algunas empresas que, por si fuera poco, no acaban de estar seguras de la fidelización de sus alumnos y que por tanto no se sienten capaces de hacer una apuesta por el modelo limitándose a lo de siempre: la búsqueda de profesionales que ya han terminado su etapa formativa.

Será necesario seguir trabajando para encontrar modelos de aplicación práctica que tengan en cuenta nuestro tejido empresarial y las limitaciones del mismo para, en este contexto, avanzar hacia una formación profesional dual que se apoye en un verdadero círculo de colaboración entre la empresa, la entidad educativa y el estudiante.

CEU