



**MERCADO LABORAL** La población con formación superior en España tiene una tasa de paro del 8,9% –el doble que la media de la UE–, el 14,9% en el caso de los jóvenes de 24 a 29 años. Para reducir la brecha entre la oferta y la demanda de titulados las compañías diseñan programas para facilitar la inserción laboral de este colectivo, y también para formar el talento que necesitan para ser más competitivas. **Por Montse Mateos**

## ¿Qué necesitan los titulados para acceder a un empleo?

No se fomenta lo suficiente el intraemprendimiento desde las universidades y se trata de una competencia cada vez más apreciada en las empresas". Aunque Sebastián Molina, director de formación y desarrollo de Sodexo Iberia, cree que se han dado pasos de gigante para reducir la brecha que existe entre los perfiles que necesitan las empresas y la preparación de los candidatos disponibles, asegura que existen déficit que siguen sin resolver. Impulsar más las estancias prácticas en las empresas es una de sus propuestas para acabar con ese desajuste: "Pero no solo en un área determinada, sino fomentando experiencias más transversales para que los alumnos puedan comprender el funcionamiento global de las compañías". Molina está convencido de que esto es fundamental para una integración más efectiva de los universitarios en las empresas y, "también les ayuda a descubrir y conocer qué es lo que verdaderamente les gustaría hacer".

Fernando de los Ríos, director de RRHH para España y Portugal de Mondelez, también reconoce que la mayoría de los universitarios desconoce el funcionamiento de los departamentos que integran una empresa, y carece de habilidades sociales como la presentación en público o la comunicación directa y clara, el pensa-

miento crítico y un mayor nivel disruptivo. Asegura Ríos que "sigue habiendo una gran distancia entre empresa y universidad, especialmente en la pública. Si la Universidad invirtiera tiempo y recursos en facilitar una mayor colaboración con la empresa privada, los alumnos encontrarían más fácilmente su vocación, y adquirirían habilidades profesionales que son necesarias".

Los resultados del XV Informe CYD 2018, presentado esta semana y que analiza la contribución de las universidades españolas al desarrollo, ponen de manifiesto que aunque la universidad ha mejorado en su acercamiento

**Se demandan conocimientos técnicos, habilidades y capacidad para emprender**

to a las necesidades del mercado laboral, aún queda mucho por hacer. Martí Parellada, director de este informe anual que realiza la Fundación CYD, destaca que del total de graduados superiores ocupado en el mercado de trabajo español, el 37,6% desempeña tareas que no son de alta cualificación, la cifra más elevada de la Unión Europea: "Las universidades han hecho un gran esfuerzo, de hecho resulta difícil encontrar una que no tenga una bolsa de trabajo, un departamento de orientación laboral o realice algún tipo de encuesta al respecto, pero es necesario un esfuerzo adicional".

Entre los aspectos a mejorar, Parellada destaca las prácticas en las empresas y el fomento de la universidad dual como procedimiento para la inserción. En este último caso menciona la incorporación de 22 grados en el País Vasco. "Es necesario un marco legal común en el que se explique qué quiere decir formación profesional dual universitaria. Y tratar de establecer modelos de contratación comunes con la universidad y la empresa". Asimismo, apunta otras asignaturas pendientes como la inserción laboral de los doctores –"Es una rareza que las compañías demanden estos perfiles"; y aumentar la permeabilidad entre la formación universitaria y la FP. Por último, echa en falta que la universidad sea más flexible: "Desde que se plantea la necesidad de una nueva titulación hasta que se imparte el grado pueden pasar cuatro años".

### Los profesionales que quieren las empresas

Los reclutadores insisten en que el mayor déficit de los titulados es de aptitud. José Luis Gugel, socio y fundador de The Key Talent, cuenta con una dilatada experiencia en la selección de estos perfiles. Asegura que "ninguna empresa espera que un recién graduado asuma responsabilidades excesivas, pero sí compran una actitud humilde, ganas de aprender y de encajar en la cultura corporativa".

La receta de Gugel para reducir la brecha entre la universidad y la empresa pasa por "tener itinerarios formativos con una mayor carga práctica y que esté vinculada a problemas reales". Afirma que la formación que mejor encaja en los puestos disponibles son los estudios universitarios y un curso de posgrado o máster que complete sus áreas de competencia: "Una ingeniería con un máster o curso

en desarrollo de software, una certificación para el uso de las grandes plataformas de desarrollo de software empresarial, por ejemplo, son muy valiosos". Leticia de la Herrán, "managing director" de Antal, destaca entre los puestos más difíciles de cubrir los técnicos de arquitectura, ciberseguridad y de SAP con experiencia que tengan una combinación técnica y de negocio.

### Formar para el futuro

En un momento en que las empresas se disputan los mismos perfiles, esperar cuatro años a que el mercado proporcione el talento adecuado no es factible. De ahí que cada año aumenten las iniciativas para formar a los profesionales que demandan el mercado. En 2008 Fundación

< VIENE DE PÁGINA 1

Bankinter inauguró el *Programa Akademia* en la Universidad Politécnica de Valencia. Durante estos años se han sumado la Universidad Pompeu Fabra, Pontificia de Comillas, Santiago de Compostela, Deusto, Barcelona, Carlos III, Loyola de Andalucía, Salamanca y Cunef.

Raquel Puente, directora de Akademia, explica que en cada centro se seleccionan 25 alumnos de distintas disciplinas que estén terminando la carrera universitaria: "Centramos en los temas que van a ser actuales en los próximos 3 o 5 años es una prioridad. En 2011 los alumnos de Akademia dialogaban con expertos sobre temas como *blockchain* o la importancia que tendría en China en el desarrollo de la economía occidental. Hoy están aprendiendo a resolver problemas utilizando inteligencia artificial, estudian lo que estudien y sin tener que saber programación, porque ése es el mundo que se encontrarán al salir de la universidad". Puente cree que "estamos educando a los alumnos en conocimientos que se quedarán obsoletos para cuando ellos tengan que utilizarlos. Tenemos que intentar educar en el futuro, no en el pasado".

Algo que vive en directo la industria de la automoción, Olivia Puppel, *head of talent acquisition* de Seat, advierte de que el sector se encuentra en un momento disruptivo, "lo que exige una serie de perfiles profesionales nuevos por los que competimos empresas de muchos sectores. El número de jóvenes formados en las llamadas carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), perfiles prioritarios para nosotros en este momento, no es suficiente para cubrir la demanda".

### Iniciativas empresariales

Accenture, Mondelez, Seat y Sodexo son algunas de las empresas que han decidido tomar cartas en el asunto formando a los titulados que luego incorporan a su plantilla, bien por sus propios medios o en colaboración con la universidad y otros centros de formación.

- **Accenture** lanzó el año pasado el *Master en Transformación y Consultoría de Negocio*, en colaboración con la Universidad Autónoma de Madrid. "Incorporamos cada año 2.700 titulados y detectamos cierto déficit formativo que tenemos que cubrir, algo necesario para ayudar a nuestros clientes a una



Fundación Bertelsmann

transformación para atender las nuevas necesidades". Así explica Marta López, responsable de recruiting de Accenture, la puesta en marcha de este posgrado que contempla una formación teórica y práctica impartida por un equipo docente al que aportan el 10% de los profesores, "profesionales de Accenture que imparten *master class*", aclara. El coste del posgrado es de 2.000 euros, autofinanciados por la consultora a través de la beca retribuida por las prácticas que contempla el programa.

Jeanne Wu Zheng es uno de los veinte participantes en la primera edición que han sido contratados. Licenciada en ADE y Publicidad y Relaciones Públicas por la Universidad Rey Juan Carlos explica que el programa, además de la parte técnica, trabaja habilidades como la comunicación. Para acercar la universidad a la empresa WuZheng propone la creación de programas conjuntos: "Detectar cuáles son las habilidades que demanda el mercado y trabajarlos con la participación de la educación pública". Accenture lanzará una segunda edición de este máster en octubre, a lo que suma otras iniciativas en colaboración con centros formativos públicos y

### Formar a los titulados es la única opción para conseguir el talento que demandan algunas compañías

### La mayoría de los programas se desarrollan en colaboración con universidades

también privados, como el Máster digital para recién licenciados que este año lanza por segundo año consecutivo con ISDI.

- **Mondelez.** Una de sus iniciativas estrella es el programa *University Ambassadors*. "Los empleados son los que acuden a las aulas para explicar las oportunidades que ofrece la organización", explica Ríos. También destaca *Junior@Mondelez*, "que expone/facilita a los recién titulados experiencias profesionales reales de negocio adecuadas para desarrollar sus habilidades en distintas posiciones y departamentos en un periodo de unos tres años". Mondelez tiene en España una plantilla de 1.300 personas. "Por movimientos naturales generan cada año unas 140 vacantes. Priorizamos el desarrollo interno, por lo que hay una media anual de 30 posiciones junior. Estas son las plazas que ofrecemos en nuestro programa anual de becarios *University Ambassadors*", aclara Ríos.

- **Seat.** En 2018 invirtió 21 millones de euros en formación e incrementó un 237% los programas de contenido lectivo relacionado con la

transformación y el futuro del sector. Puppel menciona un par de programas: el *Graduate Trainee Program*, para recién titulados con un perfil digital e idiomas, y el *Kickstart Program*, un programa de prácticas diseñado para atraer a los mejores estudiantes universitarios de grado y de máster. En total participan 385 universitarios cada año: los 15 que realizan el *Graduate* pasan a formar parte de la plantilla; en el caso del *Kickstart*, el 10% de los 370 participantes accede a un puesto de trabajo en Seat.

Según Puppel "la empresa debe prever los perfiles que va a necesitar y anticiparse a las futuras demandas de los diferentes departamentos o equipos que la componen y, de esta manera, poder llevar a cabo iniciativas vinculadas con la atracción de talento". Añade que también es importante la colaboración con las instituciones académicas "con el objetivo de impulsar la investigación y adaptar la formación en disciplinas vinculadas con el emprendimiento, la gestión empresarial o la digitalización, con el objetivo de facilitar el intercambio de conocimiento entre las universidades y la empresa".

- **Sodexo.** Cuenta con un programa dirigido a universitarias, *Olvida las princesas*, orientado a alumnas de primero y segundo curso. Explica Molina que el objetivo de este programa, relacionado con el empoderamiento de la mujer en las empresas, es "que conozcan el funcionamiento de la multinacional y que acompañen a los miembros del comité de dirección en la toma de decisiones diarias". También destaca *SodEXperience* en el que participan jóvenes ingenieros y cuyo objetivo es que conozcan la profesión de *facility manager*, "de reciente creación en España y que tiene un enorme potencial", apunta Molina. Sodexo recluta una media de 70 universitarios cada año.

## Mirarse en el espejo de la FP Dual

Un total de 1.200 empresas, centros de formación, asociaciones e instituciones forman parte de la Alianza FP Dual, una red estatal comprometida con el desarrollo de la FP Dual en España. Creada en 2015 por la Fundación Bertelsmann, junto con la Fundación Princesa de Girona, la CEOE y la Cámara de Comercio de España, su objetivo es mejorar la empleabilidad de los jóvenes buscando las sinergias entre los centros de Formación Profesional y la empresa. La FP dual contempla la realización de prácticas remuneradas en función de cada comunidad autónoma—integradas en la formación teórica.

Ignacio de Benito, 'senior project manager' de la Fundación Bertelsmann, explica que el principal aspecto que diferencia la FP Dual es la incorporación de la empresa como agente formativo: "Participa en el proceso de enseñanza de manera que el alumno se forma en un entorno de trabajo accediendo a procesos de ámbito técnico y teórico. Además, tiene la oportunidad de desarrollar sus actitudes en el entorno laboral". Lo más interesante de esta metodología es la inserción laboral de los titulados una vez que terminan sus estudios: "El 80% de los estudiantes

egresados en FP Dual en Andalucía—el 96% en País Vasco— consigue un empleo frente al 48% que realiza FP". De Benito asegura que de media el porcentaje de los que acceden a un trabajo es del 20%, respecto de la FP tradicional. Añade que uno de los retos es conseguir que las prácticas durante el periodo formativo sean remuneradas, "porque está comprobado que la estabilidad de los proyectos es mayor". 24.000 alumnos realizan estudios de FP Dual en España, un sistema en el que participan 10.000 empresas. El 70% de los titulados acceden a un empleo.