



OBSERVATORIO
de innovación en
Educación y Empleo



Informe OIE sobre jóvenes y mercado laboral:

El camino del aula a la empresa

www.oie.es

info@oie.es



@ObservatoriOIE



OIE - Observatorio de Innovación en el Empleo



Observatorio de Innovación en el Empleo

Índice

- » La transición de la Universidad al mundo laboral.
- » La búsqueda de empleo.
- » Las demandas del mundo laboral.
- » La Universidad hoy en día.



1.0

La transición

**de la universidad al
mundo laboral**



1.1. Las sensaciones negativas al terminar los estudios.

El paso de la Universidad al mundo laboral es un momento vital que se caracteriza en general por sensaciones negativas como:

Incertidumbre

El sentimiento de inseguridad que genera la entrada en la vida adulta y la sensación de falta de oportunidades.

“Es esa sensación de qué no sabes por dónde tirar, qué te vas a encontrar y tu familia está esperando cosas de ti...”.

Decepción

El desengaño que manifiestan los jóvenes al terminar sus estudios por el papel que ha tenido la Universidad y ellos mismos en su formación.

“Terminas y te das cuenta de que los años de estudio no han servido para mucho...”.

Desconocimiento

La falta de recursos para enfrentarse al mundo laboral debido al desconocimiento sobre el mismo, su funcionamiento, sus alternativas, etc

“Nunca he trabajado en serio y no sé cómo funciona el mundo laboral, estoy bastante verde en eso...”.



La inseguridad como consecuencia

1.1.1. La incertidumbre

La sensación de incertidumbre se debe principalmente a dos cuestiones:

- **La presión psicológica:** el fin de la etapa de formación supone un cambio definitivo en el momento vital de los jóvenes que pasan de ser estudiantes a convertirse en adultos. Es un proceso que exige madurez y que conlleva una toma de decisiones con importantes implicaciones.

“Dejas de estudiar, que es lo que llevas haciendo toda la vida, para hacer otra cosa totalmente diferente...”

- **La falta de oportunidades:** la percepción general entre los recién licenciados es que la posibilidad de encontrar un empleo estable y acorde con su formación es menor que en épocas anteriores. Esta sensación de “desventaja” se hace más profunda debido a la situación económica actual.

“Cuando se acerca el momento lo ves negro, mal, la verdad, porque nosotros ahora mismo lo tenemos más difícil que cualquiera, por la crisis y porque cada vez hay más licenciados de todo, ya no es como antes...”

Como consecuencia de la falta de oportunidades que genera la crisis muchos jóvenes no descartan la posibilidad de marcharse fuera de España a trabajar.

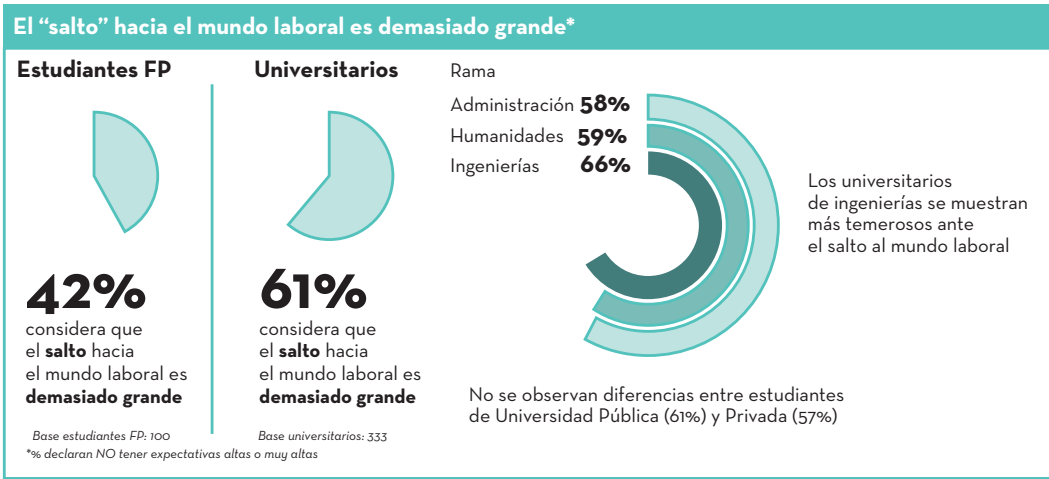


La incertidumbre es menor entre los estudiantes de Formación Profesional, no tanto porque las expectativas de encontrar un empleo actualmente sean mayores, sino por las siguientes cuestiones:

- Los jóvenes que están terminando sus módulos superiores viven la incorporación al mundo laboral como un proceso lógico y una continuación de sus estudios.

- La sensación de ruptura/punto de inflexión, por tanto, no existe entre los estudiantes de FP. Para ellos el trabajo forma parte de la propia naturaleza de sus estudios y lo tienen presente a lo largo de toda su etapa formativa.

“Me preocupa no encontrar trabajo pero trabajar no, para eso me metí en este módulo de soldadura, lo que quiero es trabajar...”



1.1.2. La decepción

La sensación general entre los recién licenciados es de **cierta decepción y desilusión** cuando terminan sus estudios.

- Decepción por el **papel que ha jugado la Universidad** en su formación. No se trata tanto de una mala consideración de la formación teórica sino más bien de la **poca orientación laboral y poca utilidad de los estudios para responder a las necesidades del mercado laboral**.
- Decepción por el **papel que han jugado ellos mismos** a lo largo de sus estudios. Los jóvenes reconocen que parte de esta decepción se debe a la actitud que han mantenido en los años de universidad, un comportamiento pasivo que en general se caracteriza por :
 - No haberse preocupado por tener más relación/contacto con los profesores a lo largo de la carrera.
 - No tener en cuenta la importancia de la nota media hasta los últimos años.
 - Haber dejado en un segundo plano su formación en idiomas.
 - No aprovechar al máximo los recursos de la facultad y los materiales de las asignaturas.

“Sí, me arrepiento de varias cosas, básicamente de no haber estudiado más...”.

“Miras atrás y te sientes bastante decepcionado porque la universidad no era lo que esperabas en cuanto a formación, aunque también nosotros tenemos culpa de eso, porque en los años de carrera se vive muy bien y no se piensa en la nota media, por ejemplo...”.

1.1.3. El desconocimiento

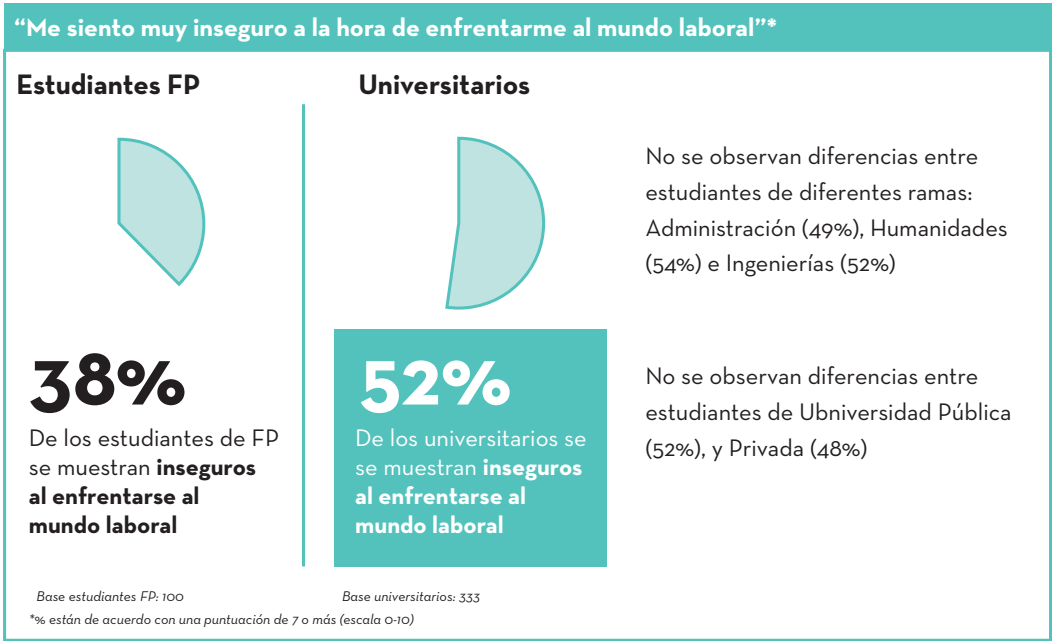
La mayoría de los estudiantes, principalmente los universitarios, muestra un gran desconocimiento sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, algo que también “empaña” y dificulta la transición al mundo laboral.

- Desconocimiento desde el punto de vista formal: tipo de contratos, condiciones, derechos, deberes...
- Desconocimiento desde el punto de vista práctico : las salidas profesionales que pueden tener las carreras que han estudiado.

“Te sientes un poco perdido porque no sabes, por ejemplo, a qué tipo de contrato te da derecho a lo que has estudiado, tu título, qué es lo mínimo que puedes esperar, a dónde o a quién tienes que acudir...es todo un poco caos”.

1.1.4. La inseguridad como consecuencia

Estas circunstancias hacen que más de la mitad de los estudiantes universitarios se sientan inseguros a la hora de enfrentarse al mundo laboral.



2.0

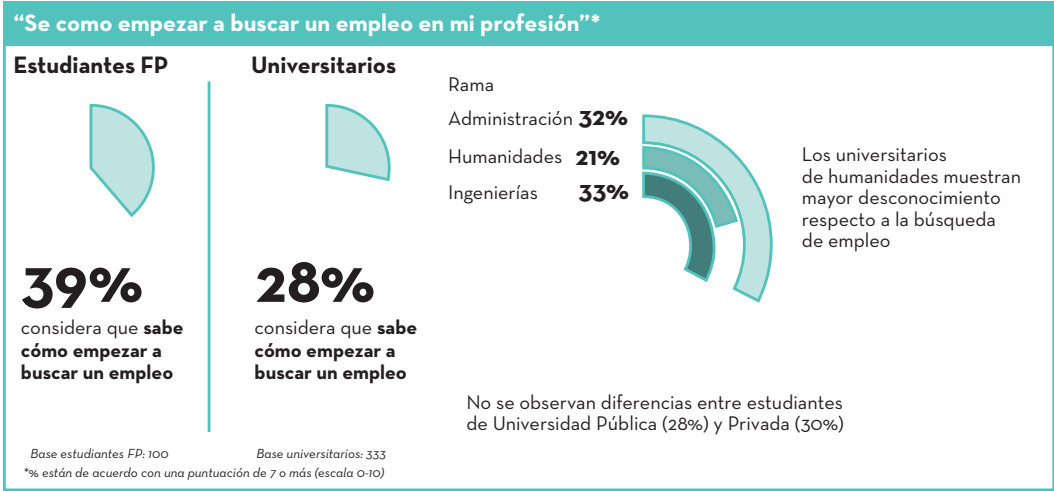
La búsqueda de empleo



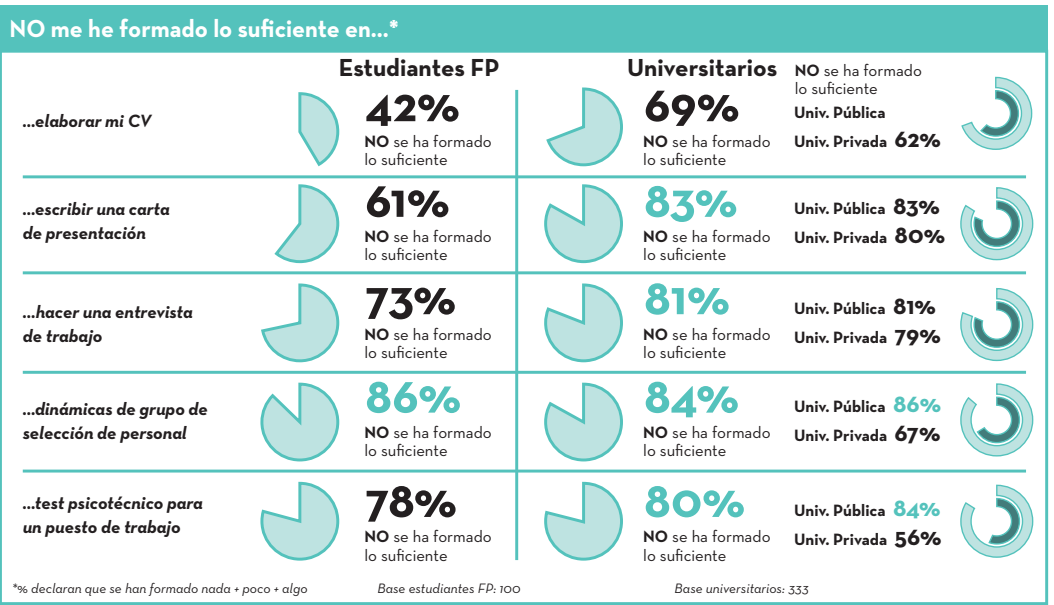
2.1. La falta de orientación a la hora de buscar empleo

La falta de conocimiento de los mecanismos/funcionamiento del mundo laboral impide a los recién licenciados haber desarrollado estrategias claras a la hora de buscar empleo.

Tan sólo el **28%** de los universitarios declara saber **cómo empezar a buscar un empleo en su profesión**; esta cifra sube hasta un **39%** entre los estudiantes de FP los cuales parecen estar algo mejor orientados en la búsqueda de empleo.



En general, los estudiantes declaran estar **muy poco formados en las herramientas básicas** que se utilizan para encontrar un empleo, especialmente los universitarios.



2.1.1. La excepción de FP

Los **estudiantes de FP** muestran una actitud diferente en cuanto a la orientación hacia el mundo laboral de la que disponen durante los años de formación:

Por un lado se consideran **más orientados** hacia las salidas profesionales y posibles aplicaciones laborales de su formación, porque la propia naturaleza de los módulos de FP está definida a partir de necesidades/puestos concretos en el mundo laboral porque perciben el programa de formación mucho más enfocado en la práctica y el mundo profesional, con asignaturas específicas dirigidas a formar en la elaboración del CV, tipos de contratos,

...

Por otro lado creen que los institutos de **formación profesional deberían facilitar el contacto/nexo** de los alumnos con las herramientas habituales de búsqueda de empleo, agilizando las altas en el INEM, ofreciendo el papeleo en el propio instituto, ...

“No es muy lógico que tengas que buscarte tú la vida para todo, que si quieres apuntarte al INEM no puedas hacerlo a través del instituto, que si necesitas clases de inglés tengas que irte a una academia aparte...esas cosas te las deberían de facilitar ellos!”.



2.2. Las fuentes de información

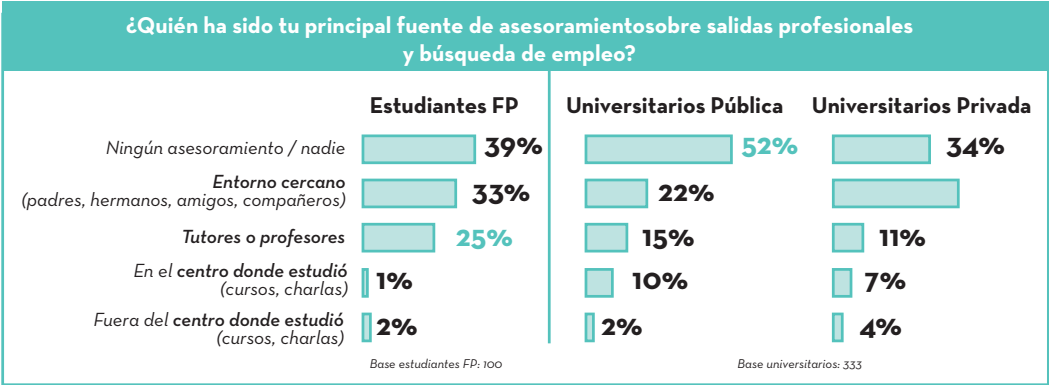
La mayoría de los estudiantes afirma **no haber recibido ningún tipo de asesoramiento** en la búsqueda de empleo y aquellos que sí se han asesorado lo han hecho recurriendo a una **orientación informal**.

- **La familia** parece tener un papel relevante a la hora de dar los primeros pasos en el mundo laboral. Padres y hermanos mayores siguen cumpliendo la labor orientadora en la etapa inicial de la búsqueda de empleo.

- Los **grupos de padres o amigos mayores** también son un referente cercano y de confianza que los jóvenes suelen tener en cuenta a la hora de pedir consejo y orientarse.

“Mis padres y los amigos más mayores son de los que más te fías a la hora de que te aconsejen o te orienten un poco de por dónde tirar al principio, cuando estás más perdido...”.

“Mis padres y los amigos más mayores son de los que más te fías a la hora de que te aconsejen o te orienten un poco de por dónde tirar al principio, cuando estás más perdido...”.



2.2.1. El papel de la Universidad

La Universidad y los departamentos u oficinas que las facultades destinan a asesorar a los estudiantes, no parecen estar muy bien valorados como canales de orientación para el empleo y se consideran:

- Con **poca organización y “protocolo” en la información** y orientación que se ofrece a los alumnos.

“Pero es que no te dan información de nada, es un descontrol nuestra facultad”

- **Poco cercanos**, poco integrados en el mundo de la facultad y adaptados a los horarios de los estudiantes.

“Siempre que te acercas está cerrado o no hay nadie, como no tienen mucho trabajo hacen lo que les da la gana y al final no dan servicio a los alumnos...”.

- Con **una información muy estándar**, sobre salidas profesionales generales sin tener en cuenta el perfil o la especialidad del alumno.

“Te dan información general, no me parece que tengan muy en cuenta tus intereses...”.

- **Poco “eficientes”** ya que no suelen dar “frutos” en la búsqueda de empleo.

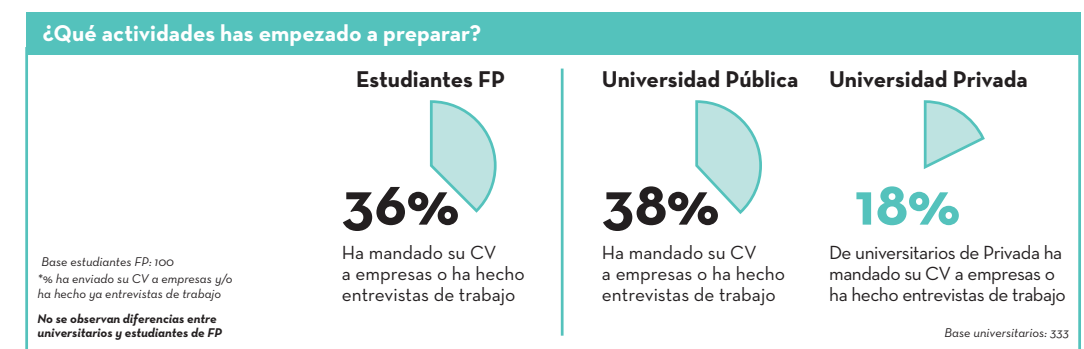
“Las veces que he ido a la oficina de orientación para el empleo he salido de allí tal cual, sin sensación de que me hayan aclarado mucho...”.

2.3. Herramientas para la búsqueda de empleo

Para los estudiantes universitarios la búsqueda activa de empleo supone el **“ritual de iniciación” hacia la vida adulta** y, la gran mayoría, no lo tiene presente hasta los **últimos años de carrera**.

- Sólo un **36% de los estudiantes ha mandado su CV o ha hecho entrevistas con empresas**.

- Esta falta de “contacto” con el mundo laboral es mucho **más acusado entre los estudiantes de la universidad privada**, los cuales suelen esperar más a terminar su formación para ponerse a buscar empleo ya sea porque se sienten más seguros de su éxito o porque tienen “menos necesidad” de ponerse a trabajar.



2.3.1. La importancia de Internet

A la hora de empezar a mandar el CV, la mayoría de los jóvenes recurre a **Internet y las bolsas de empleo online. Es una forma pasiva de buscar empleo** que no requiere una alta implicación/dedicación ni un conocimiento del mercado laboral:

- Se sienten cómodos en Internet y están acostumbrados a la **“impersonalización”** de este canal. A la hora de buscar empleo permite una implicación menos directa, haciendo que el posible fracaso sea menos desalentador.

“Como no sabes muy bien quien mira tu CV o quien no, no te desanimas tanto...”.

- El desconocimiento sobre puestos/cargos adecuados a sus perfiles hace que este tipo de webs sean más adecuadas y prácticas para acceder a diferentes tipos de ofertas e ir enfocando poco a poco el futuro laboral.

“Internet es la mejor forma de buscar trabajo porque dejas tu CV y las ofertas te llegan según el perfil que tú hayas decidido, no tienes que hacer más”

2.3.2. INEM

El Instituto Nacional de Empleo fue durante años uno de los canales principales de orientación e inserción laboral. Sin embargo, actualmente, es una herramienta que los estudiantes y recién licenciados universitarios consideran **poco práctica y desactualizada**.

Apuntarse a la lista del paro no se percibe útil, ni para encontrar un trabajo acorde con la formación y las capacidades de las que se dispone, ni para completar la formación con los cursos complementarios que ofrece la oficina de empleo.

“Jamás me han llamado ni me han ofrecido nada, no me parece que sea de las mejores opciones para que un periodista encuentre trabajo la verdad, al menos de periodista”.

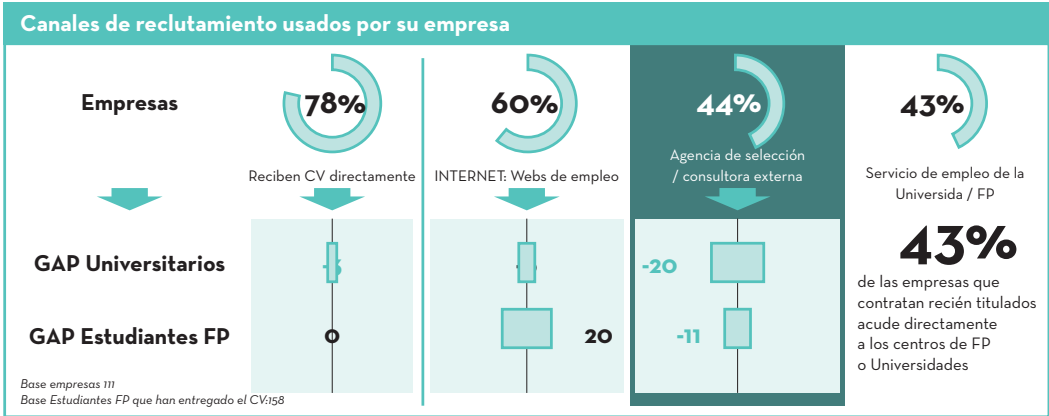
Para los estudiantes de FP, en cambio, es una de sus principales herramientas para encontrar empleo. Registrarse en las listas del INEM suele ser uno de los primeros pasos que dan cuando se matriculan en un módulo.



2.4 Las herramientas que utilizan las empresas

En cuanto a las empresas, internet y la recepción directa de CV son los canales habituales.

Destaca que, a pesar de la falta de vinculación y el desconocimiento que manifiestan la mayoría de los jóvenes hacia las Agencias de Selección de Personal, casi la mitad de profesionales de RRHH afirman utilizar este canal para incorporar posibles empleados a su plantilla.



3.0

Las demandas del mundo laboral



3.1. La percepción de altas demandas hacia los jóvenes

La búsqueda de empleo se caracteriza por la dificultad que perciben los recién licenciados para encontrar un puesto de trabajo acorde con la titulación que se posee. Esta percepción se atribuye a tres causas principales:

LA CRISIS

El **paro, las malas condiciones laborales**, ... son consecuencia de la crisis económica que está suponiendo para los jóvenes un **grandísimo obstáculo** en su incorporación al mundo laboral.

LA COMPETENCIA

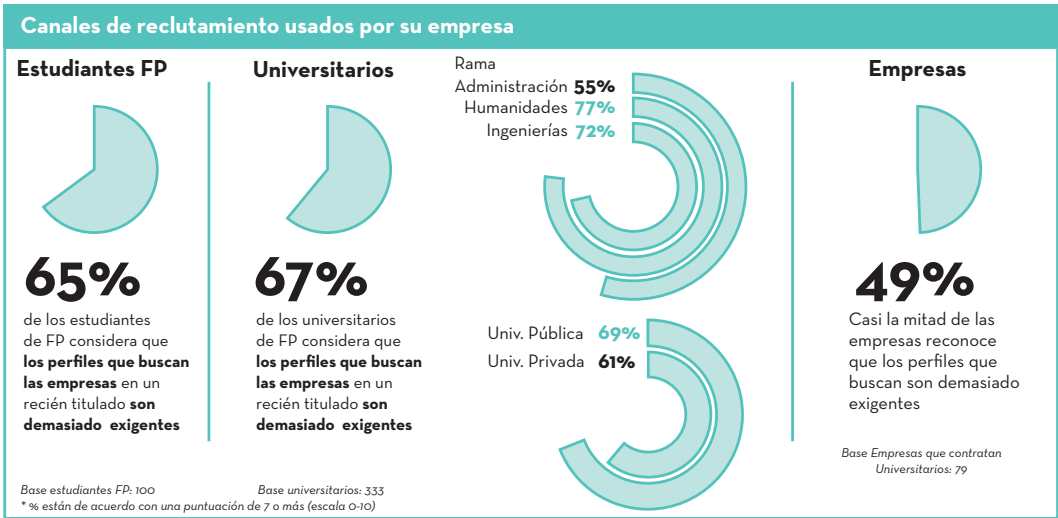
Cada vez son **más los jóvenes que poseen un título y la lucha entre ellos se hace cada vez más dura**. Además, la rotación de becarios impide que los recién titulados tengan la oportunidad de hacer carrera en las empresas.

LAS ALTAS DEMANDAS

Los estudiantes piensan que las empresas, aprovechando también el momento de crisis y el “aumento de la oferta” entre los jóvenes, están demandando perfiles cada vez más completos y exigentes en los recién licenciados.

“Ahora mismo encontrar trabajo es casi imposible, no hay más que mirar las cifras del paro, sobre todo del paro juvenil...”, “además las empresas se están aprovechando de esto y cada vez te piden más...yo he llegado a ver ofertas de empleo para recién licenciados pidiendo 2 años de experiencia, pero ¿cómo es posible?”.

Estudiantes y empresas piensan que las demandas del mercado laboral a los recién titulados son demasiado exigentes.

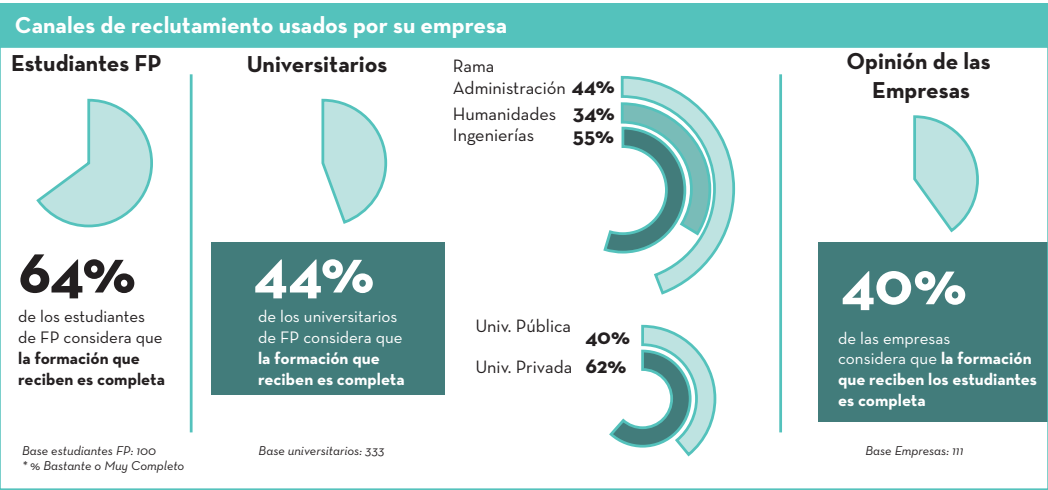


3.2. La falta de formación de los jóvenes para responder a las altas demandas

Sin embargo, **los jóvenes no se sienten bien preparados para responder a las altas demandas del mercado laboral.**

La percepción general entre jóvenes y entre las propias empresas es que la formación de los estudiantes no es satisfactoria. **Sólo 1 de cada 4 universitarios y empresas piensan que la formación que se recibe en la universidad es completa.**

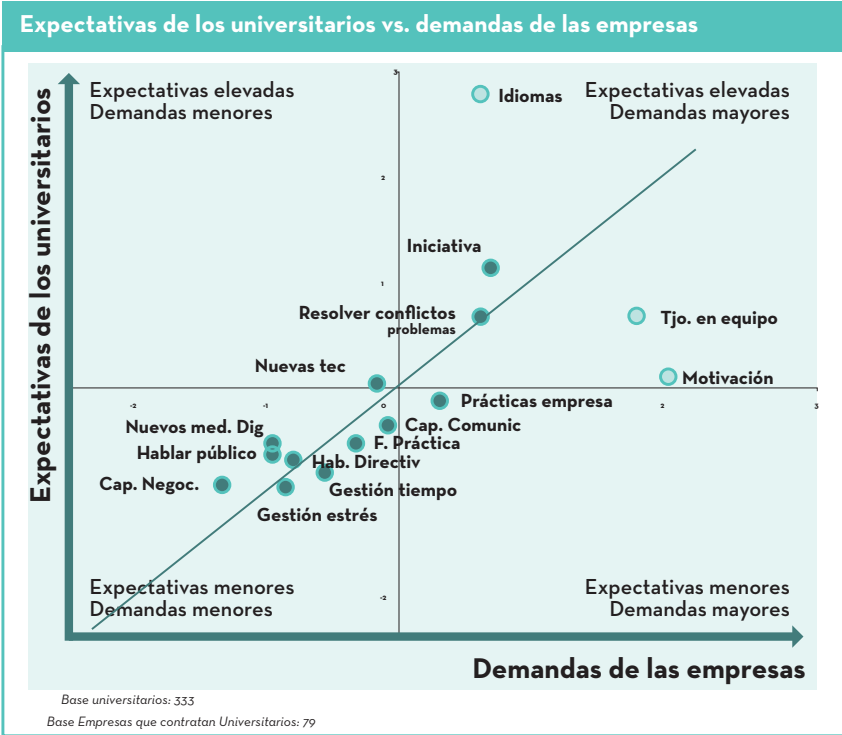
Los estudiantes de FP, en cambio, tienen una mejor percepción de la formación que han recibido y un 64% de ellos considera que es completa.



3.3. Expectativas y formación

3.3.1. Expectativas vs demandas (visión global)

Universitarios y empresas parecen alineados en cuanto a expectativas. Sin embargo, como veremos a continuación, **se producen grandes “GAPS” en aspectos clave para las empresas.:**



Las empresas demandan:

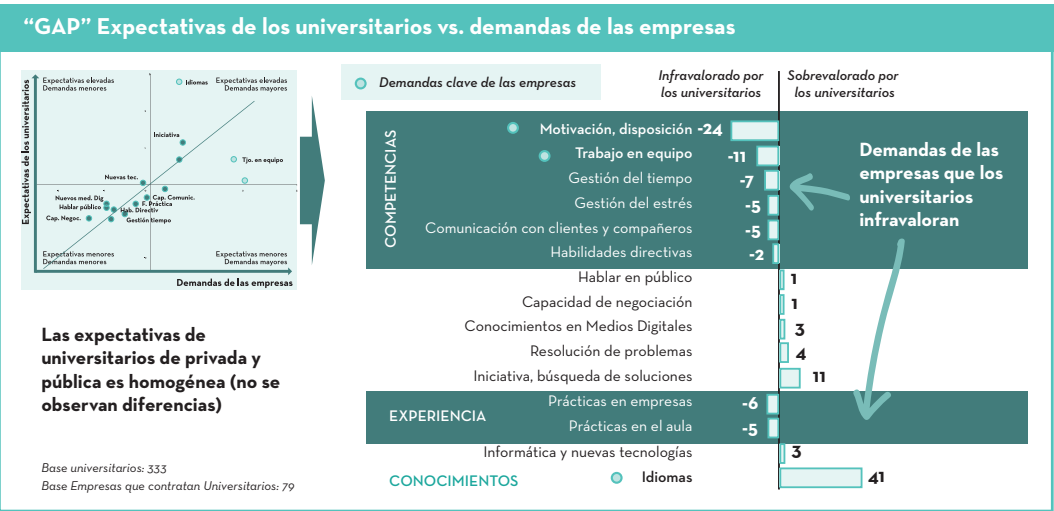
- Motivación
- Trabajo en equipo
- Idiomas
- Iniciativa
- Resolución de problemas

Los universitarios creen que les van a demandar:

- Idiomas
- Iniciativa
- Trabajo en equipo
- Resolución de problemas
- Motivación

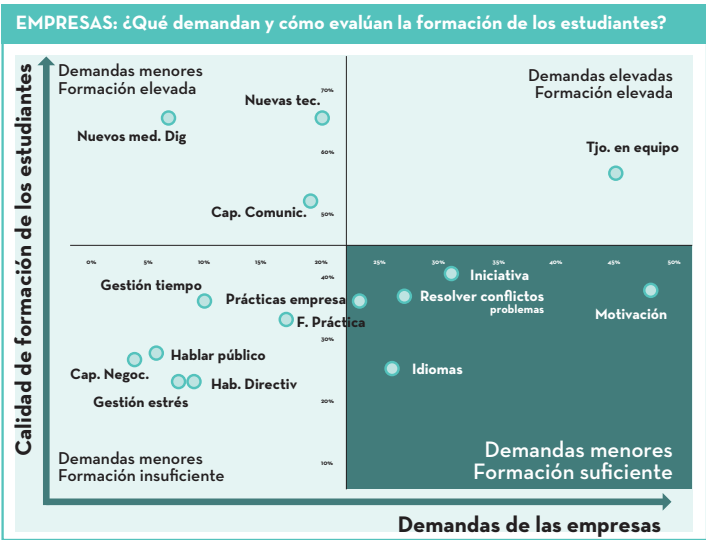
3.3.2. GAP en las expectativas

Los universitarios centran sus expectativas de cara a lo que demandan las empresas en conocimientos específicos (idiomas o informática), y no **le dan suficiente importancia a las habilidades o capacidades transversales**, aspectos en los que se producen los principales GAPS. Las expectativas de los estudiantes de FP presentan las mismas carencias:



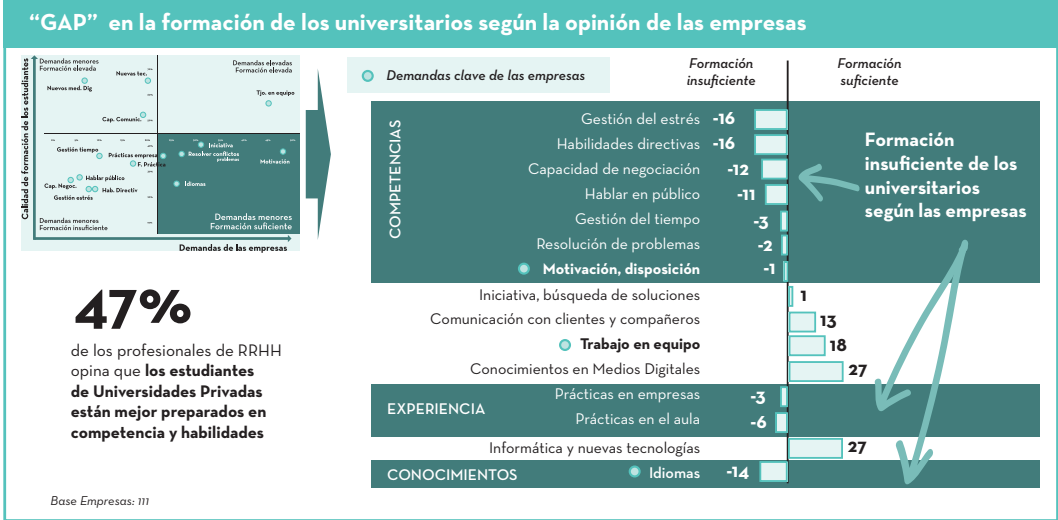
3.3.3. Evaluación de la formación (visión global)

Según las **empresas**, las **carencias en la formación de los estudiantes** se producen en aspectos que son clave en sus demandas. La **formación en habilidades y capacidades es claramente insuficiente** (a excepción del trabajo en equipo y su relación con las tecnologías), así como la formación en idiomas.

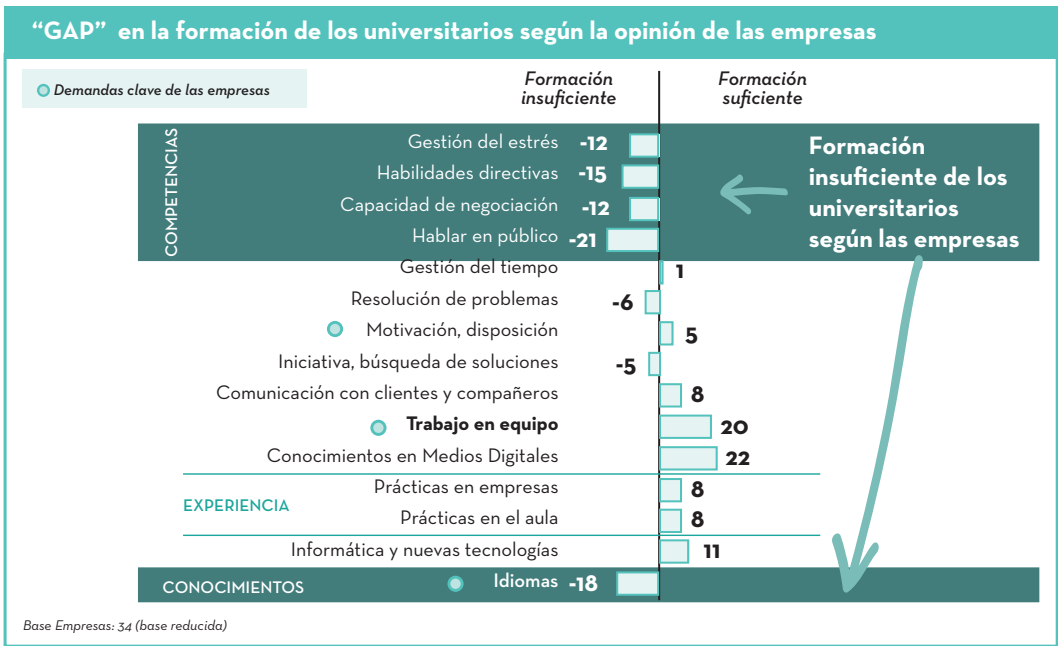


3.3.4. GAP en la formación (visión global)

Desde el punto de vista de las empresas, hay **déficit** en la formación de los titulados en aspectos clave (motivación, idiomas o experiencia/práctica), pero también **en habilidades que a medio plazo van a definir el éxito profesional de un recién titulado**: gestión del estrés, habilidades directivas, capacidad de negociación o comunicación.



Opinión de las empresas respecto a los titulados de Formación profesional: Los titulados en FP presentan carencias similares a las de los universitarios, aunque tienen aún **menos preparación para hablar en público, y formación aún más insuficiente en idiomas**. En cambio, la mayor presencia de prácticas en FP hace que no exista un GAP tan elevado en experiencia práctica.



3.4. los tres grandes bloques de demandas

Las demandas de las empresas se concentran en tres grandes categorías.

A) CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS.

Son los conocimientos teóricos relativos a las formación recibida y a las funciones que tendrán que desarrollar en el ámbito profesional.

- Inglés, informática, cursos complementarios.

B) EXPERIENCIA/PRÁCTICAS.

Contacto previo con el mundo laboral esté o no esté relacionado con la naturaleza de la formación recibida.

- Valoración de la formación práctica.

C) COMPETENCIAS TRANSVERSALES.

Son las capacidades o habilidades que desarrolla el individuo independientemente de su formación “teórica”, aplicables a cualquier ámbito de la vida.

- Valoración de la formación en competencias transversales.

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

En general, los universitarios le otorgan más importancia a los conocimientos específicos que las empresas.

IDIOMAS

La mayoría de los recién licenciados piensa que el conocimiento de idiomas es una de las principales demandas de las empresas. Dominar el inglés es fundamental, y se considera un valor añadido contar con un tercer idioma.

“Ahora casi para cualquier puesto te piden que sepas inglés y si no lo tienes en el CV estás perdido....”.

INFORMÁTICA

Los estudiantes piensan que **las empresas son “menos exigentes”** en sus demandas de estos conocimientos porque presuponen que los jóvenes cuentan, como mínimo, con un **buen manejo del Paquete Office**.

Sin embargo, el **uso de programas más específicos**, dependiendo del perfil y de la formación académica recibida, también forma parte de estas demandas y, en muchos, casos son programas que no se enseñan en la universidad.

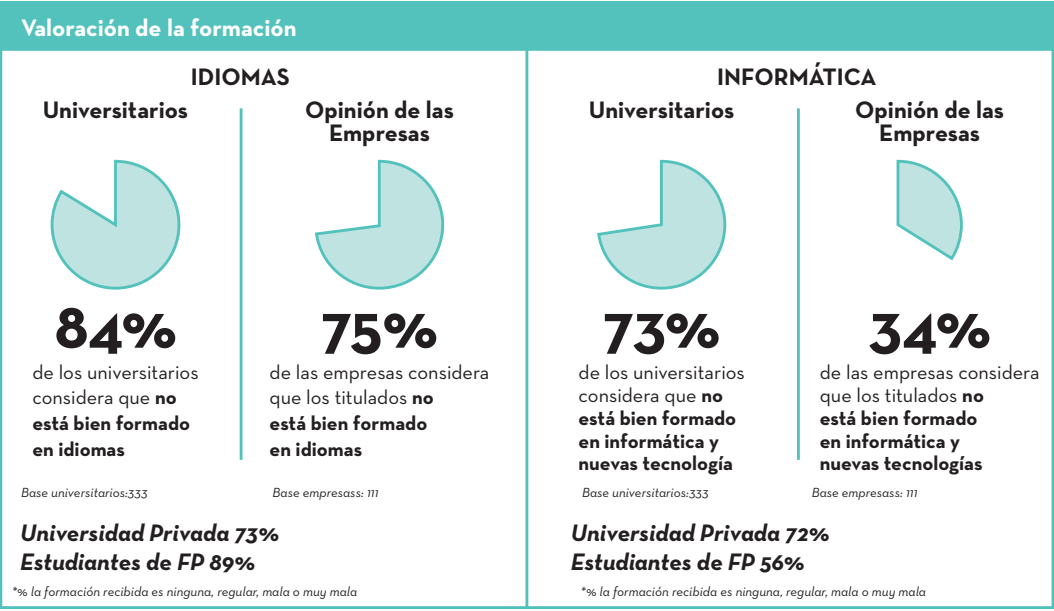
“Lo mínimo es saber usar Word, Excel...En otro tipo de programas de contabilidad sí deberían formarnos...”.

CURSOS COMPLEMENTARIOS

Los jóvenes piensan que los **cursos/postgrados/másters adicionales** son un valor añadido y un elemento que ayuda a discriminar en el proceso de selección. La mayoría es consciente de la importancia de la formación complementaria aunque, en general, no se suele tener en cuenta hasta los últimos años de carrera.

“Hay que hacer un máster para especializarse un poco, para profundizar en esas cosas que durante la carrera has estudiado muy por encima”.

Los jóvenes consideran que su formación en conocimientos específicos es bastante deficiente. La universidad y los centros de FP parecen estar dejando de lado este tipo de contenidos. Las empresas tienen la misma opinión en cuanto a los idiomas, aunque no valoran tan negativamente la formación en informática.:



FORMACIÓN EN INGLÉS

La formación en idiomas es uno de los puntos “más críticos” de la Universidad y ,en mayor medida, de los centros de FP, principalmente desde dos aspectos:

- No se imparte como asignatura obligatoria. Sólo el 44% de los universitarios afirma recibir formación en idiomas, una cifra que baja hasta el 34% en los estudiantes de FP.

El que se imparte no se enfoca hacia el mundo laboral, el business english. El inglés que se imparte en la mayoría de las universidades no responde a las necesidades de las empresas.

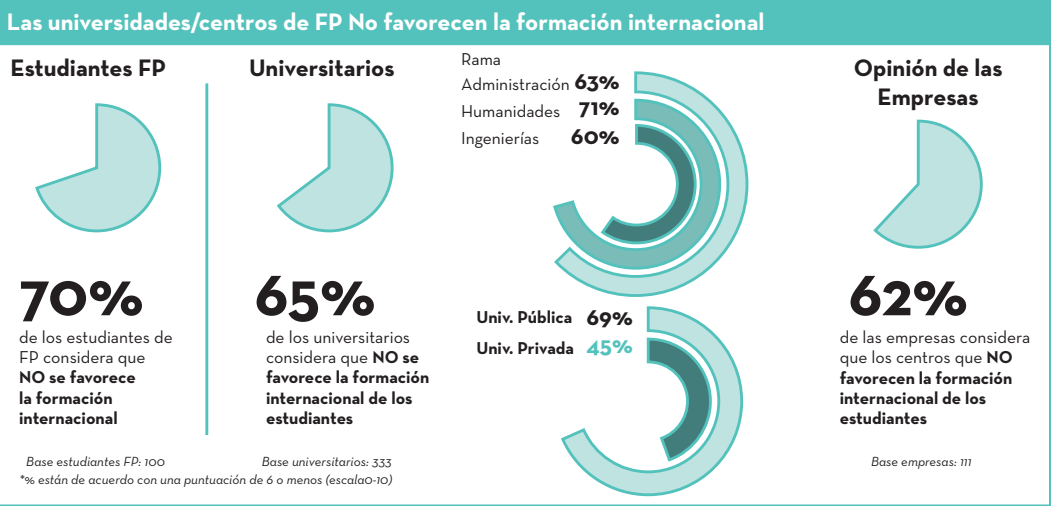
“Reciben una formación muy básica y poco enfocada al mundo laboral, no tienen vocabulario suficiente para enfrentarse al trato con clientes, etc...”.



Las diferencias entre la Universidad Pública y la Privada son notables en cuanto a enseñanza de idiomas. La Universidad Privada cuida más la formación de sus alumnos en estos conocimientos y el 72% de sus estudiantes afirma recibir formación en idiomas.

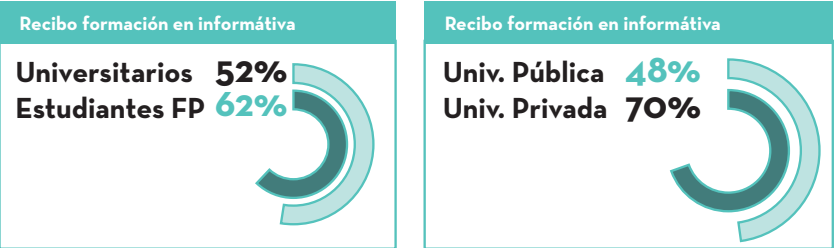
La Universidad no parece formar bien en idiomas y tampoco fomenta la formación internacional de los jóvenes de cara a compensar esa carencia. El 65% de los universitarios y el 62% de las empresas piensa que los centros de estudio NO favorecen la formación en el extranjero de los estudiantes: dato muy diferente en función de si la Universidad es Pública o Privada.

“Eso se tiene bastante en cuenta en el CV, que el joven se haya ido de Erasmus por ejemplo, por el idioma y también por la experiencia y la autonomía que eso aporta...”.



FORMACIÓN EN INFORMÁTICA

La formación en informática y nuevas tecnologías parece estar algo más presente que el inglés en los programas de la Universidad. Aún así, en la Universidad apenas llega a la mitad de los estudiantes. En FP tiene una presencia más elevada en la formación.



De nuevo, las diferencias entre la Universidad Pública y la Privada son notables en cuanto a enseñanza de informática. En la Universidad Privada, el 70% de su estudiantes afirma recibir formación en esta materia.

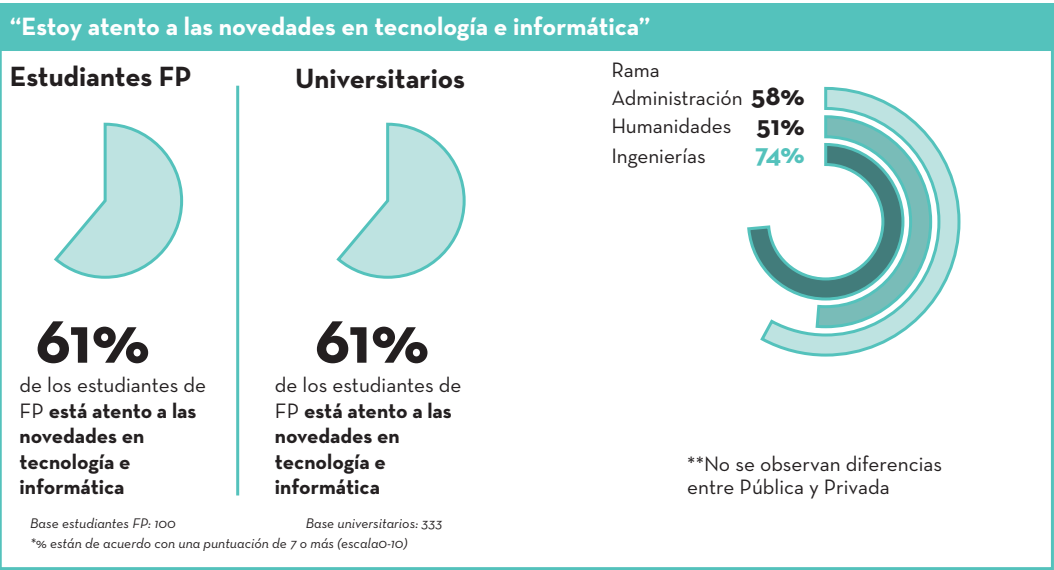
A pesar de la mayor presencia de la informática en los estudios, muestra ciertas carencias importantes:

Falta de adecuación de la formación a las demandas de las empresas. Los estudiantes afirman que durante los años de carrera no les enseñan muchos de los programas informáticos que después les demandan en el mundo profesional, o bien por falta de recursos y de tiempo en las horas de clase o bien por el “afán teórico” de muchas asignaturas que premia el aprendizaje manual frente al uso de la informática (programas de contabilidad, estadística, ...)

Falta de adaptación a los ritmos y evolución de la tecnología. Lo que se enseña en la universidad suele ir “por detrás” de lo que se incorpora en el mundo profesional, la tecnología avanza más rápido que la capacidad de “adaptación” de la universidad pública.

“¿Conoces el video que se llama El tiempo exponencial? Pues eso es lo que pasa en la Universidad, la tecnología avanza y la universidad no así que los alumnos salen con bastantes carencias en cuanto a programas nuevos que se utilizan en las empresas...”.

Como consecuencia, el **61% de los estudiantes afirma formarse autónomamente** para mantenerse actualizado en informática y tecnología.



FORMACIÓN EN CURSOS COMPLEMENTARIOS

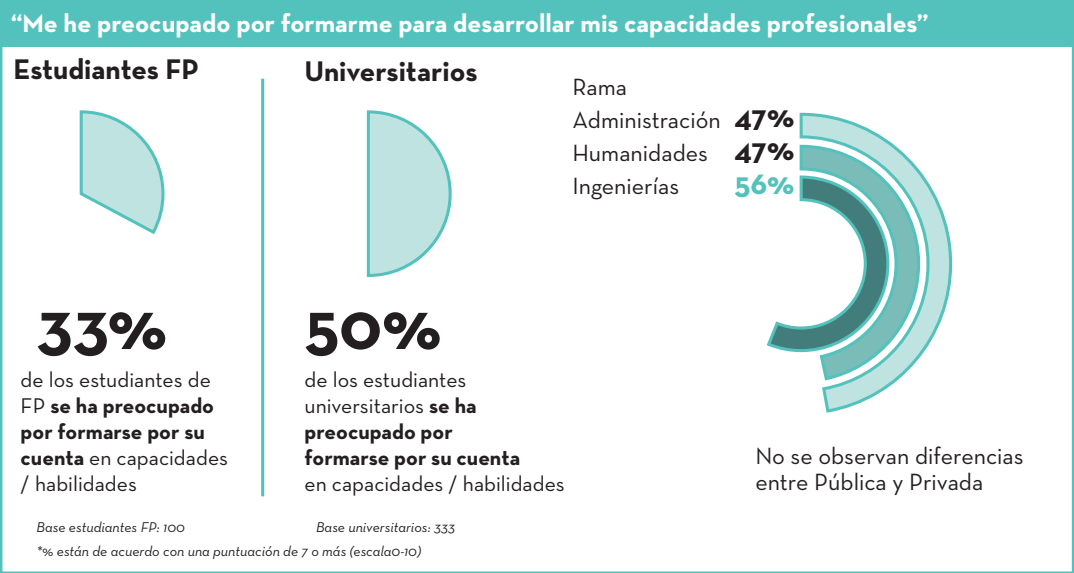
Los jóvenes consideran la formación complementaria un valor añadido y un elemento diferencial para competir en el mercado laboral. La percepción general sobre la formación complementaria es la siguiente:

Está poco presente en los primeros años de carrera. Los cursos adicionales y la formación en máster o postgrado sólo parece estar presente en la cabeza de los estudiantes durante los últimos años.

“Yo sí quiero hacer un máster cuando termine pero mientras tanto no tengo tiempo de hacer un curso, además para los que están bien hay que pagar y ya tengo bastante con pagar cada asignatura de la carrera...”

Hay poca oferta gratuita. Se perciben más enfocados en aquellos que ya han terminado sus estudios y quieren especializarse en algo concreto.

El **50%** de los universitarios de último y penúltimo año declara haber hecho cursos más allá de la formación académica, como programación (de determinados lenguajes, de sistemas móviles, de apps), programas informáticos, diseño gráfico y cursos de marketing y finanzas. La cifra en FP es mucho menor.



EXPERIENCIA/PRÁCTICAS

La **experiencia práctica** es otra de las demandas del mundo laboral y es un aspecto en el que los estudiantes se sienten **menos preparados y menos capaces de satisfacer**, algo que genera una **sensación ambivalente**: Por un lado, se vive con cierta frustración porque las prácticas no se perciben como una experiencia “real” de lo aprendido ni como una oportunidad de hacer carrera en la empresa.

“Son importantes, está claro, porque coges tablas para luego empezar a trabajar pero en muchos casos no sirven para nada, y casi terminas las prácticas peor de lo que las empezaste...”.

Por otro lado, se demanda que las prácticas estén más presentes en la Universidad, que formen parte del contenido de las carreras de cualquier tipo. Estudiantes y empresas demandan que las prácticas estén más presentes en la formación de los universitarios ya que:

Reducen el GAP entre el mundo universitario y el laboral, aportan experiencia y permiten al estudiante familiarizarse con el ritmo de trabajo, la disciplina...

“Las prácticas son muy importantes cuando están bien organizadas y cuando en la facultad hay una bolsa de prácticas que funciona bien...es una forma de ver qué hay fuera, aunque no sea el trabajo de tu vida, tener la oportunidad de ver cómo funciona una empresa, qué pide a sus empleados...”.

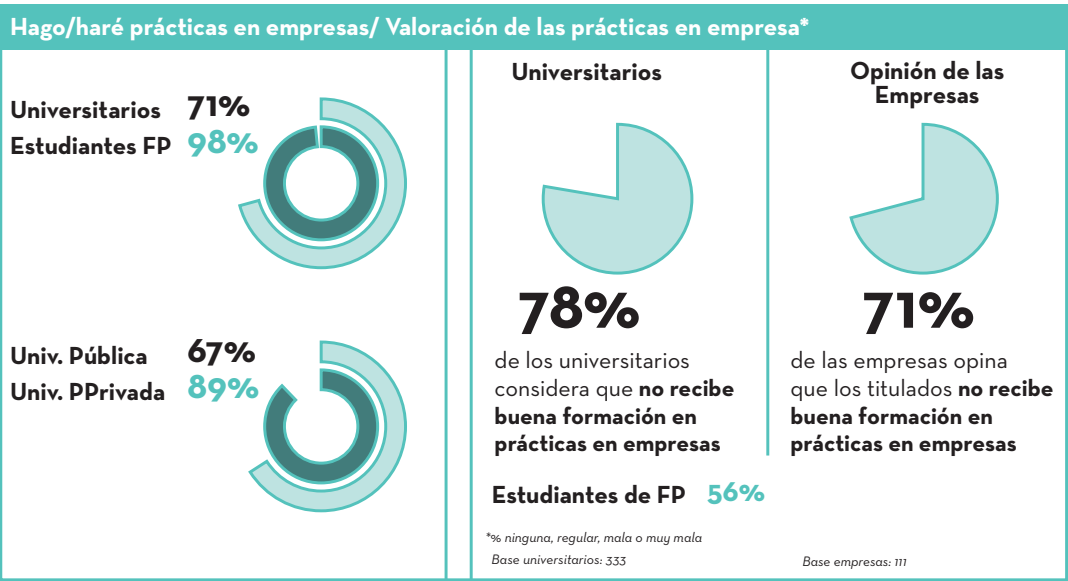
Se consideran una buena herramienta para “anticipar y deshacer fracasos”, una forma de conocer antes de incorporarse al mundo laboral las salidas que más/menos interesan y poder enfocar la formación con más anticipación.

“Entonces, te permite como alumno conocer el mundo laboral, gestionar, aplicar tus conocimientos, además de que posibilitan que, anytes de entrar al mundo laboral te des cuenta de cómo es, lo que te gusta y lo que no, que pueda descartar o elegir a priori”.

VALORACIÓN DE FORMACIÓN

A pesar de la importancia que se atribuye a las prácticas, y que cada vez están más presentes en los planes de estudio, la opinión de los estudiantes y de las empresas, es que la formación en este campo es muy mejorable.

“No se hace seguimiento de los jóvenes, no se le piden cuentas a la empresa, ni la empresa se las pide a la universidad...hay una falta importante de implicación por ambas partes y eso a quien acaba perjudicando es a los jóvenes....” (Responsable de RRHH).



COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Esta es la categoría de demandas del mundo laboral que más controversia genera y en la que parece existir menos consenso entre las expectativas de los jóvenes y las necesidades de las empresas:

Por un lado, las **empresas parecen darle más importancia a este tipo de competencias** que los recién licenciados, por encima incluso de conocimientos específicos como el inglés o la informática.

“Al final lo importante es que sepa comunicarse, que esté motivado y que sea una persona adulta y con iniciativa, de ese modo se compensan otras carencias... si sabes poco inglés pero sabes buscarte la vida puedes compensar esa debilidad...”.

Por otro lado, **no se tiene muy claro quién tiene la responsabilidad** de formar a los jóvenes en este tipo de habilidades.

“La universidad tiene un papel importante pero también las propias empresas...no sabría muy bien decir quién es el responsable en esto...”.

Las competencias que más se valoran son aquellas que cubren las dos dimensiones del individuo:

Personalidad/actitudes individuales (Iniciativa y motivación).

Habilidades sociales (Trabajo en equipo y resolución de conflictos).

“Es importante que un joven sepa trabajar en equipo y que tenga capacidad para enfrentarse y resolver los conflictos que puedan surgirle en el día a día...”.

Las competencias que no parecen valorarse ni por las empresas ni por los propios estudiantes son las que se perciben más enfocadas en perfiles con más experiencia, no en un recién licenciado:

Hablar en público, capacidad de negociación y habilidades directivas.

A pesar de esto, los estudiantes afirman que muchos de los cursos complementarios que se ofrecen en las facultades están más relacionados con este tipo de competencias menos demandadas.

“La mayoría de los cursos que ofrecen sobre este tipo de cosas son de hablar en público, cosas de comunicación...”.

VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN

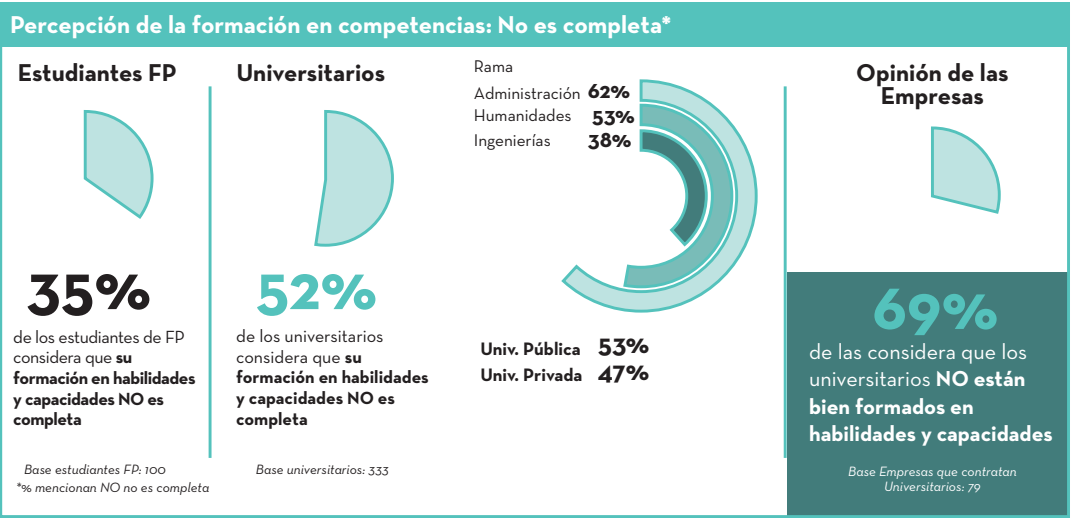
En general, se considera que la Universidad Pública no está especialmente dedicada a impartir este tipo de competencias. La formación en estas capacidades parece depender del docente y de la propia estructura de la asignatura, lo que hace que:

Los profesores de la universidad pública no tengan herramientas reales para impartir estos “conocimientos” y evaluar la formación de los alumnos en los mismos.

“Claro que son importantes este tipo de capacidades pero sin formar parte del programa de las carreras es muy difícil, ¿cómo podemos evaluar estos conocimientos?”

Los estudiantes perciben que la formación recibida en este tipo de capacidades no les asegura que puedan desarrollar estas competencias en el mundo laboral.

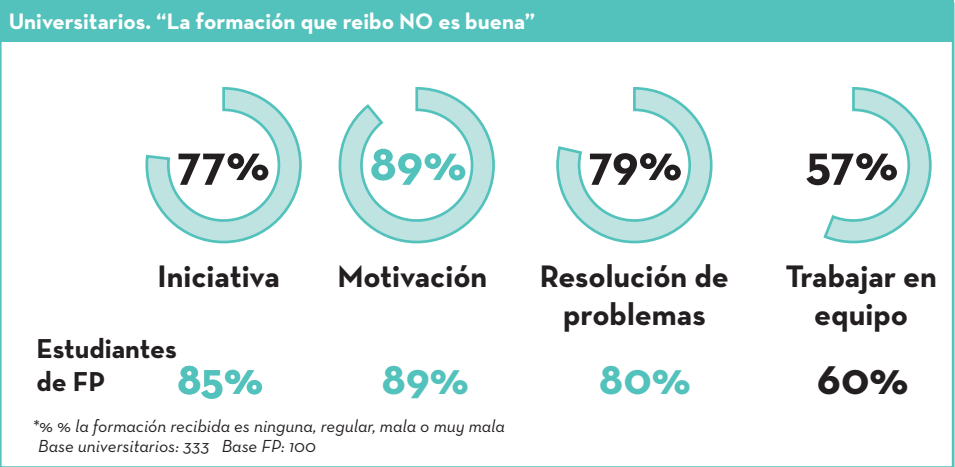
“No nos examinan de este tipo de cosas así que no tenemos una forma concreta de saber si estamos bien formados o si el hecho de haber hecho trabajos en grupo en clase, por ejemplo, nos ha servido para algo...”.



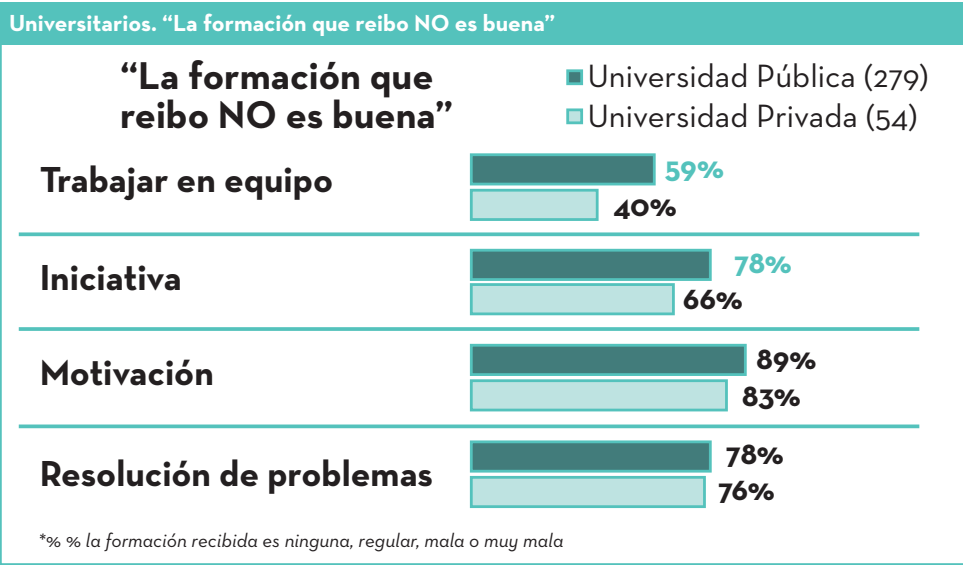
La falta de herramientas y de un programa concreto en la formación de estas capacidades hace que los alumnos se perciban más formados únicamente en aquellas competencias que se desarrollan de forma indirecta, a través de la propia estructura de las clases/asignaturas (por ejemplo, el trabajo en equipo).

Las competencias que, en cambio, requieren de una formación más estructurada como las técnicas de comunicación, habilidades directivas o técnicas de negociación, son aquellas en las que los estudiantes se sienten menos formados.

Como consecuencia, la formación en competencias transversales se considera deficiente y el 69% de las empresas piensa que los universitarios no están bien formados en este tipo de capacidades. Únicamente los estudiantes de FP tienen más confianza en sus capacidades.



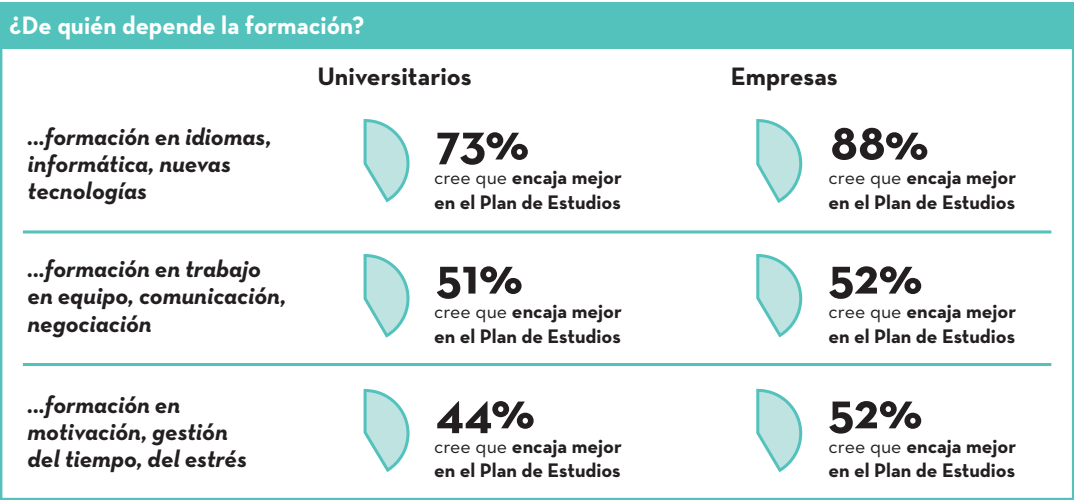
Existen claras diferencias en la formación en competencias que reciben los universitarios de Pública y Privada: las carencias son más evidentes en la Universidad Pública.



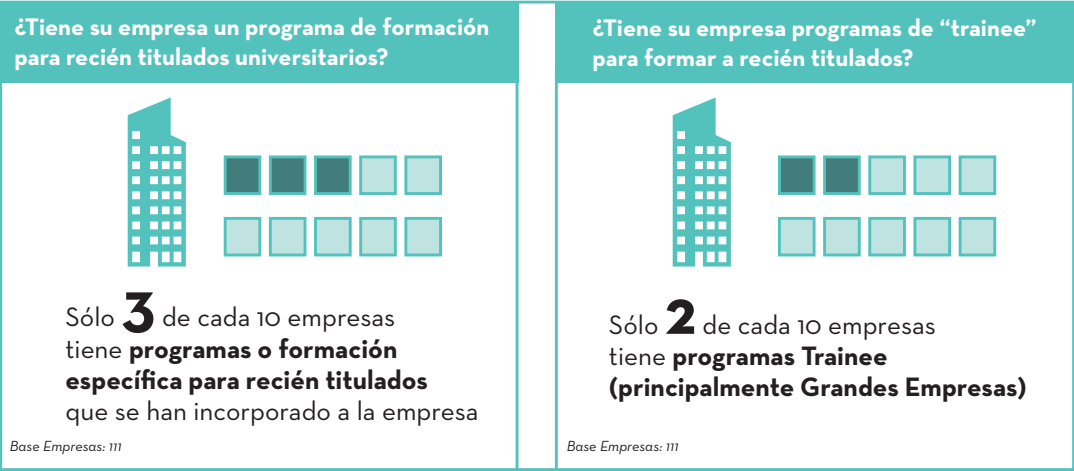
Las Universidades Privadas cuentan con más recursos y menor masificación en la aulas, lo que facilita la formación en competencias transversales. Aún existiendo estas diferencias entre Universidad Pública y Privada, en las universidades privadas tampoco es suficiente la formación en competencias importantes como “motivación, resolución de problemas, iniciativa”.

Sin embargo, **tampoco parece estar muy claro que tenga que ser la Universidad la responsable** de la formación de este tipo de habilidades.

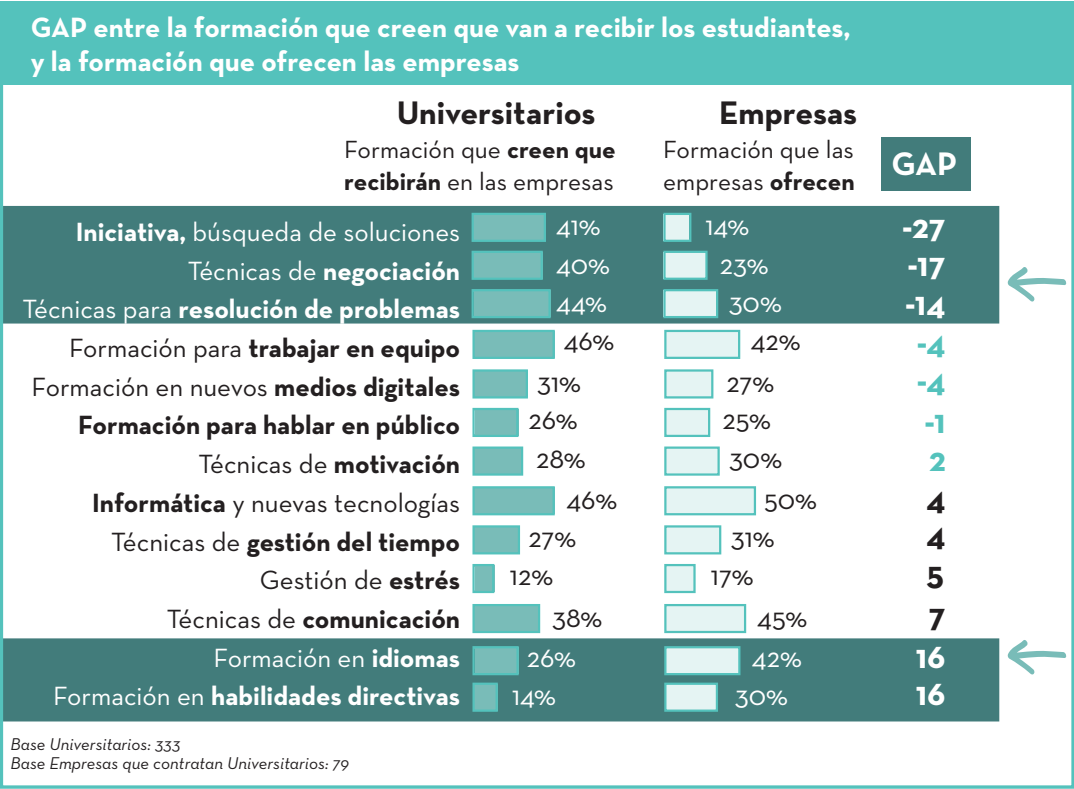
Mientras que la formación en conocimientos específicos se asigna claramente al plan de estudios, tanto universitarios como empresas, **no se posicionan** a la hora de decidir quién debe formar a los jóvenes en habilidades como el trabajo en equipo o la motivación, **aunque en general, la responsabilidad no se atribuye al propio estudiante.**



De hecho, **las empresas no parecen invertir demasiados recursos en la formación de recién titulados.**



Por el contrario, los alumnos sí creen que van a recibir formación en la empresa en la que se incorporen.



Los valores negativos indican las sobre-expectativas de los estudiantes sobre la formación que creen que van a recibir.

Los estudiantes piensan que recibirán formación en **habilidades y capacidades que las empresas no están considerando**, ni siquiera de una manera informal, en el día a día.

La formación que ofrecen las empresas se centra en **idiomas y en el desarrollo de habilidades directivas (en este punto de una manera informal y no tanto como una formación reglada)**, como hemos visto anteriormente.

3. 5. Otro tipo de demandas

¿Existen perfiles que los profesionales de RRHH no encuentran?

Cerca de la mitad de empresas no encuentra determinados perfiles entre los universitarios recién titulados. Se **mencionan perfiles orientados a nuevas tecnologías y nuevas profesiones tecnológicas.**

En cuanto a habilidades y capacidades, **se encuentran carencias a la hora de encontrar perfiles directivos o de liderazgo, perfiles comerciales, y con capacidad de adaptación.**



4.0

La universidad hoy en día



4.1. Lo positivo de la Universidad

La Universidad se considera el **principal agente en la formación previa al mundo laboral** y se destacan de la misma **muchos aspectos positivos**:

- Aporta una **formación teórica muy completa** y acorde con los contenidos que se esperan para cada carrera.
- Favorece el **desarrollo de la iniciativa, de la autonomía** y de la capacidad individual para tomar decisiones, “buscarse la vida”.
- Aporta un **método de aprendizaje diferente** a épocas anteriores, en el colegio o el instituto, una nueva forma de enfrentarse a la formación y a la adquisición de conocimientos.
- Tiene una **clara labor “social”**, impulsando la cooperación, la apertura de mente, la implicación en otro tipo de cuestiones fuera del marco de los estudios como los temas sociales/políticos...
- Contribuye a potenciar la **cultura del esfuerzo, de la dedicación, ...** principalmente en las carreras técnicas.

4.2. Lo negativo de la Universidad

Sin embargo, alumnos, docentes y empresas piensan que su labor presenta **bastantes carencias hoy en día** que dificultan la incorporación de los jóvenes al mundo laboral:

La enseñanza tiene un **enfoque demasiado teórico**, con pocos créditos/horas lectivas dedicadas a las prácticas en clase y en empresas.

La formación que se imparte se considera **muy generalista**, poco especializada y muchos **contenidos se consideran “de relleno”**, con poca relevancia para el desempeño posterior de las competencias que requiere esa carrera.

La **enseñanza de idiomas es muy floja**, con muy poca presencia/relevancia en las horas lectivas o en los propios programas de las asignaturas.

Los **profesores**, en general, no reciben buenas valoraciones ya que se consideran poco competentes, con poca capacidad para motivar y transmitir conocimiento.

“En la universidad aprendes tú, tienes que sacarte las castañas del fuego, porque si depende de los profesores sales igual que entraste...lo más importante es que tú te busques la vida si quieres salir sabiendo cosas”.

4.3 El origen de los problemas: la masificación de las aulas

Para la mayoría de los entrevistados el **origen de los problemas** que presenta hoy en día la enseñanza universitaria está en la **masificación de las aulas y la falta de enfoque profesional en la formación**, aspectos en los que las diferencias entre la Universidad Pública y la Privada son evidentes.

1) La masificación parece ser el **gran demonio de la Universidad Pública**. El número de alumnos por clase es muy elevado, lo que limita.

- los recursos materiales, imprescindibles para el buen desarrollo/aprendizaje de las asignaturas (libros, ordenadores, material complementario...).

- los recursos humanos, la atención/dedicación/tutorización que los profesores pueden llevar a cabo con sus alumnos.

“No puedes esperar que un profesor te enseñe a utilizar el Excel en clase o un programa informático con 200 alumnos! ¡Pobre profesor!” (Alumno).

“Es imposible que un profesor de la pública controle a sus alumnos, se preocupe por el buen desarrollo y el buen aprendizaje de su asignatura... con tantos alumnos por clase es imposible” (RRHH).

“Cualquier actividad que se aleje de la pura transmisión teórica se convierte en una tarea muy difícil de gestionar. Las presentaciones en clase, las prácticas,... implican una gestión del tiempo y un nivel de eficiencia del profesor y de los propios alumnos que no es nada fácil. Es normal que en ese contexto, muchos profesores decidamos optar por hacer clases teóricas...” (Docente).

2) La falta de enfoque profesional. La ausencia del mundo laboral en la filosofía de las clases y en los contenidos que se imparten también parece influir en la profundidad de las carencias en la formación universitaria y supone otra de las grandes diferencias entre la universidad pública y la privada.

No se trata de que las empresas **determinen y establezcan los contenidos** que se deben impartir en las distintas carreras o de que los fondos públicos sean sustituidos por las inversiones privadas...

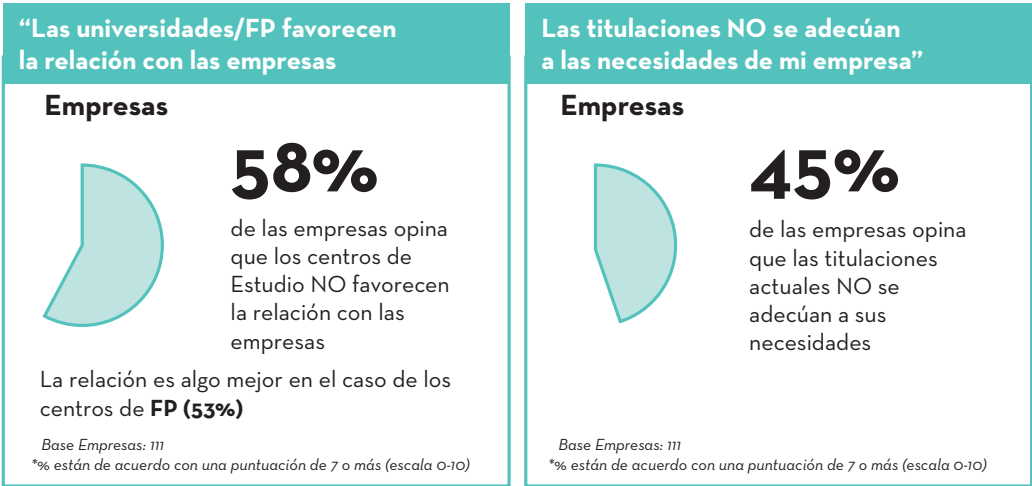
“Lo académico no puede perderse, eso es lo que no tiene justificación, que el hecho de que entren las empresas en la **Universidad pueda suponer el fin de la misma y pretendan intervenir en los contenidos**”.

...sino de que la **universidad tenga en cuenta las demandas del mundo laboral en la elaboración y en la forma de impartir los contenidos**, de cara a potenciar y profundizar en aquellos que después serán determinantes en el desarrollo de una profesión.

“Potenciar la capacidad para analizar, exponer, argumentar es útil como herramientas para aprender y adquirir conocimientos pero también son competencias que a la larga resultan útiles en el mundo laboral...”.

La presencia de la empresa en la universidad pública a través de prácticas, cursos frecuentes, programas de orientación para los alumnos, ... potenciaría la toma de contacto de los estudiantes con el mundo profesional y con la aplicación real de los conceptos teóricos estudiados.

La percepción general entre las empresas es que actualmente la universidad pública no favorece la relación con el mundo laboral y no se preocupa por adecuar sus contenidos a las demandas de las empresas:



4.4 Universidad Pública Vs. Universidad Privada

Las **diferencias entre enseñanza pública y privada** son notables en estos dos aspectos. Aunque a nivel teórico ambas se consideran equiparadas, e incluso la universidad pública todavía se percibe como “más académica”, la universidad privada cuenta con **menos matriculados y clases más pequeñas**, por el freno que supone el precio de la matrícula y las mensualidades, lo que supone que por un lado, los alumnos tengan más contacto con el profesor y un seguimiento más individualizado de los conocimientos adquiridos, por otro lado, los profesores tengan más tiempo para **preparar los contenidos de las clases y oportunidad para desarrollar las mismas de forma participativa y dinámica**.

“En las universidades privadas son menos y eso se lo pueden permitir, porque no hay tanta gente en las clases y eso facilita tanto la labor de los profesores como la implicación de los alumnos, es más fácil”.

Tiene un **mayor diálogo con las empresas y dota de más protagonismo a las mismas** a través de subvenciones a la Universidad, convenios, cursos, jornadas, etc. El mundo laboral y sus demandas están presentes tanto en la forma de elaborar las asignaturas como la propia mentalidad de profesores y alumnos: conseguir un buen trabajo, el éxito profesional, es un objetivo prioritario.

4.5 El Plan Bolonia

El Plan Bolonia parece haber surgido con el objetivo de solucionar esos problemas o carencias de la Universidad y favorecer el diálogo con el mundo laboral, dando más importancia y protagonismo a las prácticas en los contenidos lectivos y prácticas fuera de la universidad. Sin embargo, hoy por hoy la aplicación de Bolonia sólo parece convencer y generar expectativas positivas entre las empresas; el resto de actores implicados, tanto alumnos como docentes, no terminan de ver la viabilidad de este plan de estudios.

Las empresas tienen expectativas positivas hacia el plan Bolonia ya que confían en que pueda “rellenar los huecos” que actualmente existen entre la universidad y el mundo laboral, completando principalmente la formación en conocimientos prácticos a través de las prácticas en clase y en empresas y la formación en competencias transversales gracias a una estructura de las clases más participativa y con mayor implicación de los alumnos.

“No sé mucho del plan Bolonia pero me parece que podría venir bien para terminar con esos GAPS que se han comentado siempre entre la universidad y el mundo laboral, porque hace especial hincapié en las prácticas, en presentar en clase y ese tipo de cosas que preparan a los jóvenes para lo que después se les va a pedir en el entorno profesional”.

Los docentes lo ven como un programa interesante en la teoría pero inviable en la práctica tal y como está planteada la universidad pública en España. Los profesores opinan que el plan Bolonia supone una oportunidad de acercar la universidad española a modelos más exitosos y avanzados como los anglosajones pero su implantación se considera casi inviable en el corto-medio plazo debido a la falta de recursos que padece la universidad ahora mismo y a la masificación de estudiantes en la universidad pública.

La mayoría de los estudiantes perciben el Plan Bolonia como una forma de encarecer la Universidad y limitarla a aquellos que puedan pagarla porque la asistencia a clase pasa a ser obligatoria, impidiendo que las carreras puedan compaginarse con el trabajo y suponiendo un conflicto para aquellos estudiantes con menos recursos o porque los cursos, prácticas y másters complementarios que los estudiantes piensan que “exige” Bolonia son todos de pago.

Además aquellos alumnos que actualmente están cursando sus carreras bajo el plan Bolonia afirman que la implantación del mismo está siendo lenta y costosa y que los estudiantes están sufriendo los problemas de la mala organización (mala gestión de los tiempos/horas de clase, falta de información, problemas en la asignación de prácticas...). Una mala organización que creen tendrá “poca solución” en el contexto actual de masificación y recortes.

“Es un plan en el que sólo las empresas salen ganando porque nosotros desde luego no, a ellos les viene bien por todos los convenios de prácticas y tal, pero que te obliguen ir a clase o que tengas que preparar los exámenes mientras haces trabajos, presentaciones y tal no ayuda mucho a sacar buenas notas...”



NOTAS:



NOTAS:



Seamos juntos el motor del cambio