

¿Qué hace una universitaria como tú en un trabajo como éste?

13.Jul - 14.Jul

INTRODUCCIÓN

Unibasq, por segundo año consecutivo ha organizado dentro de los CURSOS DE VERANO DE LA UPV/EHU un curso dirigido tanto al ámbito universitario y empresarial, como al alumnado.

“En la universidad mucha teoría pero luego empiezas a trabajar y te das cuenta de que no sabes nada”. Este y otros tópicos fueron desmenuzados en este curso en el que se analizaron la evolución de las sinergias entre universidad, empresa y sociedad. Para ello, se expusieron cuáles son las habilidades que demanda el mercado laboral a las tituladas y titulados universitarios y cómo o en qué medida éstas se desarrollan en la formación universitaria.

Se destacaron tanto los puntos fuertes como las áreas de mejora detectadas, y se dieron a conocer experiencias tanto de universidades extranjeras como vascas que fomentan la empleabilidad. Asimismo, se debatió sobre el modo en el que las Agencias de calidad universitarias deben evaluar el elemento empleabilidad.

OBJETIVOS

- Identificar cuáles son las principales competencias y habilidades que el mercado laboral demanda al mundo universitario.
- Identificar cuáles son las principales competencias y habilidades adquiridas en la universidad que promueven la innovación y creación de empleo.
- Analizar si la formación universitaria en su diseño e implantación desarrolla de forma efectiva competencias y habilidades que promueven la empleabilidad y su mejora.
- Reflexionar sobre la conveniencia, viabilidad y eficiencia de los sistemas de evaluación del elemento empleabilidad dentro de las titulaciones e instituciones universitarias, comparando cómo se hace a nivel europeo e internacional.
- Conocer experiencias locales e internacionales de actividades de fomento de la empleabilidad en la formación universitaria, así como sus resultados.

“La empleabilidad de los jóvenes: un reto social para todos”

- **Ana Díaz Álvarez Fundación Novia Salcedo - Responsable Área de Innovación Social**
- **Elisa Mena Ortiz Fundación Novia Salcedo - Responsable de programas de cooperación entre jóvenes y empresas**

El objetivo principal de la Fundación Novia Salcedo es el acompañamiento a los jóvenes en su integración profesional, con una amplia trayectoria en este ámbito. Una vez explicado el método de trabajo de la Fundación, **Ana Díaz Álvarez** realizó una presentación acerca de “Nuevos tipos de trabajo y de competencias necesarias”.

En primer lugar hizo una introducción explicando las necesidades y prioridades actuales de las empresas basándose en **RIS-3** (Estrategia de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente) y el Informe de Competitividad del País Vasco 2017. Por un lado, señaló el reto del Sistema Educativo y su capacidad de dar respuesta a las necesidades de las empresas. Y por otro, subrayó la importancia de la coordinación de todos los agentes para diseñar una respuesta integrada a los retos planteados.

Presentaron un estudio en el que se señalaban las competencias que más valoran los empleadores o se requieren para el desempeño del puesto de trabajo, confrontándolas con el grado de preparación con el que llegan las personas jóvenes a tales puestos.

Se hizo una clasificación en 3 factores de las competencias demandadas por los empleadores:

- Competencias relacionadas con la tarea, la calidad y la excelencia (análisis, organización, superación, ambición, capacidad de aprendizaje)
- Competencias relacionadas con la innovación y autonomía (visión de nuevas ideas, creatividad, liderazgo, iniciativa)
- Competencias vinculadas a la dimensión personal y social del trabajo (escucha, trabajo en equipo, capacidad de comunicación, flexibilidad, actitud positiva)

Las conclusiones del estudio son que, si bien se detecta una adecuada adquisición de las competencias técnicas encuadradas en el factor 1, los empleadores piensan que hay margen de mejora en las competencias de los factores 2 y 3, que son esenciales en la empresa de hoy. En la actualidad se pone el énfasis en la importancia de desarrollar capacidades de creación, innovación y cooperación en el trabajo en equipo con el fin de mejorar la empleabilidad, así como la participación en la gestión de la organización. Se mencionó el **LIDERAZGO COMPARTIDO** como modelo de trabajo.

Respecto al modelo de cultura empresarial, se destacó la importancia de la innovación social en la empresa. Esto requiere desarrollar competencias individuales, entre ellas la creatividad de las personas (autonomía de pensamiento, flexibilidad mental, emprendimiento, cooperación

entre diferentes), memoria transactiva (equipo innovador basado en conocimientos compartidos), plataforma digital.

Por último, explicó los 5 ejes de la empleabilidad: cooperación, ambición por el trabajo bien hecho, excelencia, productividad, creatividad y participación en el liderazgo

Elisa Mena Ortiz habló de [Nuevo Modelo de Generación de Empleo](#)

Remarcó la importancia de crear espacios para trabajar la empleabilidad y destacó que la ACTITUD es tan importante como el conocimiento en los jóvenes.

En el caso de la empresa, explicó la necesidad de cambio para incorporar una innovación de negocio u organizativa, con las capacidades de nuevos perfiles de jóvenes con formación específica, utilizando como herramientas el trabajo en equipo, enfoque multidisciplinar, cooperación interna y externa, espacio intergeneracional de aprendizaje, tutoría y formación.

A continuación, también recordó la metodología de La Fundación Novia Salcedo y los compromisos que deben adquirir por un lado LOS JOVENES, y por otro LA FUNDACIÓN y LA EMPRESA. En el caso de esta última destacó la gran importancia de la implicación en la formación y la necesidad de tener una mente abierta y capacidad de diseñar y actuar en entornos en continua formación mutua y construcción innovadora.

[“El-fomento-de-la-empleabilidad-en-las-universidades-del-Sistema-Universitario-Vasco-SUV”](#)

- **María José Uranga Iturrioz, Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea - Directora de prácticas y empleabilidad**
- **Jesús Riaño, Universidad de Deusto/ Deustuko Unibertsitatea - Director de Deusto Alumni**
- **Jon Altuna Iraola, Mondragon Unibertsitatea - Vicerrector académico**

Los representantes de las tres universidades del sistema universitario vasco explicaron el trabajo que están realizando para el fomento de la empleabilidad en las universidades, el funcionamiento y herramientas de trabajo de los que disponen.

María José Uranga, indicó la importancia del diseño de las titulaciones basándose en competencias y prácticas externas junto al trabajo de los centros de empleo y otras actividades para el desarrollo de la empleabilidad. Además de la necesidad de una buena organización de prácticas externas, también destacó la importancia de atraer profesionales a la universidad y de este modo poder transmitir la experiencia externa a la universidad de forma directa. Se mencionó la dificultad de evaluar las competencias transversales de liderazgo y cooperación y remarcó que la empleabilidad y las competencias relacionadas con ella deben comenzar a trabajarse desde el primer curso.

Jesús Riaño aportó datos acerca de las tasas de ocupación en la CAE, comparándola con la de España y la de la UE, situándose justamente en medio de ambas. Indicó que hay una clara diferencia entre las carreras de ciencia y tecnología y las carreras de humanidades, donde la tasa de paro es mayor. Esto le llevó a concluir que debe incentivarse al alumnado a escoger carreras del ámbito de la Ciencia y Tecnología, ya que la economía digital es uno de los motores de crecimiento en Europa. Todos estos cambios están provocando la aparición de nuevos perfiles profesionales demandados por el mercado laboral. De hecho, muchos puestos de trabajo que existirán en 10 años se desconocen hoy día, y por tanto es imposible una preparación específica para ellos, de modo que resulta esencial en la formación la adquisición de competencias transversales.

A continuación, informó acerca de la empleabilidad en Deusto señalando los 5 ejes estratégicos: Fomento de la Empleabilidad Joven, Plan de Acompañamiento en la Carrera Profesional, Desarrollo del Modelo de Emprendimiento, Comunidad Alumni e Investigaciones Aplicadas.

Se mostraron datos sobre aspectos que valoran los jóvenes, entre ellos la formación y desarrollo, entornos flexibles, y empleadores con los valores de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) coincidentes con los suyos. De hecho, el 56 % consideraría dejar un empleador cuyos valores sean incompatibles con los suyos. Por otra parte, la mayoría de los jóvenes trabajadores con título universitario quieren trabajar en organizaciones que cultiven la creatividad.

Jon Altuna explicó cómo Mondragon Unibertsitatea entiende su papel como agente activo de la transformación de la sociedad, ayudando a la vertebración del territorio, con una apuesta clara por la innovación e investigación y potenciando el desarrollo socioeconómico e industrial. Destacó como ejemplo de su impacto en la sociedad la tasa de paro en la comarca de Debagoiena (9.7%) y el porcentaje de inversión en innovación y desarrollo (4.6%). Además, describió cómo su modelo educativo Mendeberry está basado en competencias, con diferentes modalidades de formación dual (prácticas en empresas y facilitando la experiencia internacional), todo ello potenciando la innovación y el emprendimiento.

Finalmente, aportó una serie de datos sobre la situación laboral de los titulados de Mondragon Unibertsitatea (Estudio de la promoción universitaria de grado de 2012, Lanbide) en el que destaca una tasa de paro del 9.31% frente al 16.5% del total del Sistema Universitario Vasco y el tiempo medio de búsqueda de empleo menor a 6 meses.

MESA REDONDA.

Durante la tarde se celebró una mesa redonda entre los representantes de las empresas y de las universidades, moderado por la directora de Unibasq. Todas las personas subrayaron la existencia de vínculos entre universidad- empresa, el deseo de mejorarlos intensificarlos y la conveniencia tanto para la empresa, como para la universidad y la sociedad en general, de que así sea.

Se habló sobre la necesidad de que la empresa esté más presente en el diseño e implantación de las titulaciones, de incentivar y reconocer el doctorado industrial y de desarrollar la formación

dual universitaria. Para ello se subrayó el papel fundamental del tutor de la empresa, que requiere sin duda formación.

Finalmente, se comentó la importancia de que un agente externo evalúe tanto la formación dual como las actividades universidad-empresa que se desarrollan en las titulaciones para garantizar una formación independiente y no enfocada únicamente al interés de una o varias empresas en concreto.

[“Luces y sombras en la adquisición de competencias en la formación universitaria para el acceso al mercado laboral empresarial”](#)

- **Irune Saez de Vicuña Ortueta, Tubacex - People Development Director**
- **Jon Kepa Izaguirre, Laboratorios A & B - Director de Calidad I+D+I**
- **Unai Ansejo, Barra Indexa Capital - Cofundador y CEO**

Todos los ponentes del ámbito de la empresa coincidieron en que los conocimientos técnicos adquiridos en la Universidad son buenos, pero que echan en falta un mayor desarrollo de las habilidades de innovación, creatividad, iniciativa, liderazgo, cooperación y trabajo en equipo.

[Irune Saez](#) hizo una introducción explicando la trayectoria de TUBACEX, de su historia y evolución hacia la internacionalización. Esa internacionalización ha facilitado imitar modelos de colaboración entre universidad y empresa existentes en otros países, desde la formación dual a otras experiencias colaborativas.

Respecto a las PERSONAS, explicó los valores que se trabajan en TUBACEX, siendo estos: liderazgo, satisfacción del cliente, mejora continua, creatividad e innovación, trabajo en equipo, creación de valor y rentabilidad, diversidad en el trabajo, y ética corporativa. Considera que hoy día han aumentado en la empresa tanto la exigencia en competencias, como la creatividad, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional.

También habló de los puntos fuertes y débiles del trabajo entre universidad y empresa para la mejora de la empleabilidad, destacando como oportunidades la formación dual y programas especialización entre otros. También habló de las prácticas como modelo participativo donde puedan colaborar diferentes agentes (gobierno, universidad, ...).

Respecto a la formación dual destacó los objetivos de la misma: mejora de la competitividad en el mercado global, mejora de la empleabilidad de nuestros colaboradores y la del entorno, facilita promoción interna, la polivalencia y policompetencia, gestión del cambio y mejora de la organización, impulsar la mejora del nivel de competencia de los jóvenes y experiencia en entornos globales, conseguir mayor implicación y compromiso de los trabajadores y de la parte social, y tener profesionales formados para el cambio generacional.

Por último, destacó como oportunidades de mejora: programa de formación dual, el aprendizaje basado en competencias, la importancia de la figura TUTOR Universidad, reconocimiento de las competencias (FP/Recualificación), Programas especialización, promoción de la cooperación

internacional entre diferentes universidades, promoción de la cooperación empresa-universidad, coordinación y contacto con la universidad, etc.

Jon Kepa Izaguirre hizo una introducción explicando el producto y la evolución de la empresa donde ocupa el cargo de Director de Calidad e I+D+i y también el funcionamiento de la misma, destacando los valores principales: creatividad e innovación, mejora continua, respeto y satisfacción personal, participación y trabajo en equipo, aportar valor al cliente, responsabilidad social. También destacó la importancia de adquirir competencias para desarrollar el trabajo de forma eficiente, ya que en una empresa pequeña como la suya todo el mundo debe estar preparado para realizar diferentes funciones, siendo el CLIENTE el objetivo principal.

Hizo referencia a los futuros mercados, siendo todos ellos del ámbito internacional, por lo que las competencias de cooperación, empatía, interculturalidad, etc., van adquiriendo un peso cada vez mayor.

Por último indicó la gran importancia de competencias como la creatividad, liderazgo, internacionalización, polivalencia, creatividad, innovación, etc.

Unai Ansejo por su parte dio su visión acerca de la empleabilidad desde la visión de una START-UP. También hizo una introducción de INDEXA y detalló lo que su START-UP busca en un recién graduado: ambición, independencia, flexibilidad, capacidad analítica, programación, coraje, internacionalización.

También destacó la gran preparación que tienen actualmente los universitarios, viéndose unos currículums impresionantes. Pero también subrayó la necesidad de mejorar en la adquisición de otras actitudes y habilidades al margen de las técnicas, como el liderazgo, capacidad de adaptación, creatividad, iniciativa, etc.

Como ideas para la empleabilidad indicó la incorporación de empresarios/emprendedores para impartir formación universitaria y una mayor presencia del alumnado en la empresa durante su formación.

- **Stefan Vörtler Hochschule Ostwestfalen-Lippe - University of Applied Sciences - LeitKOM - Institut für Kompetenzentwicklung**

El profesor Vörtler realizó una presentación de las actividades para fomentar el desarrollo de competencias transversales en la Universidad de Ciencias Aplicadas Ostwestfalen-Lippe (OWL) de Alemania. Inicialmente habló de las denominadas competencias para el empleo y las diferentes áreas en las que son empleados los graduados en función de su campo de conocimiento (DIHT Erwartungen an Hochschulabsolventen, 2004). En este mismo estudio se realizó una valoración de diferentes tipos de competencias que ayudan a la inserción laboral de los graduados. Posteriormente hizo una breve presentación de su institución y del Instituto para el desarrollo de competencias donde se centran principalmente en aspectos de: Enseñanza-Aprendizaje, Formación del profesorado, Formación continua y a lo largo de la vida y evaluación e investigación. Presentó asimismo la situación de la universidad en un ambiente industrial con un enfoque de desarrollo regional. A lo largo de su presentación describió las estrategias para mejorar las tasas de rendimiento de los estudiantes con sus métodos de estudio que incluyen aprendizaje eficiente, con diferentes estrategias de aprendizaje y gestión de tareas y tiempos; laboratorio de escritura para mejorar la escrituras y las habilidades comunicativas; la eficacia lectora con estrategias de lectura y conocimiento de textos y la orientación laboral con ayuda en la elaboración efectiva de CV. Tras esta introducción, presentó un ejemplo de cómo intentar dar respuesta a las necesidades del mercado laboral mediante la enseñanza dual y los diferentes modelos que existen Alemania: Alternancia, por ejemplo de 3 meses entre la universidad y la empresa o modelo “franquicia” donde la empresa en colaboración con la universidad oferta esta opción a sus empleados que trabajan en una planta específica. Finalmente, habló de cuáles son las tendencias en enseñanza-aprendizaje basado en competencias destacando el concepto CORE (Competence Oriented Reseach and Education) de la Universidad de Heidelberg.

[“The assessment of the employability of study programmes and Higher Education institutions in Europe”](#)

- **Eva Fernández de Labastida Amurrio Unibasq - Responsable de Programas e Internacionalización de Unibasq. Miembro del grupo de trabajo sobre Innovación en Aseguramiento de la calidad y acreditación de ECA (European Consortium for Accreditation).**

Eva Fernández de Labastida realizó una presentación sobre la labor de las agencias de calidad en la evaluación de la empleabilidad de los títulos a nivel europeo. Para ello inició su presentación describiendo la labor de las agencias de calidad y los criterios de evaluación utilizados en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Posteriormente, presentó algunas definiciones del término empleabilidad y cuáles son las herramientas habituales para la medida de la inserción laboral, que no de la empleabilidad, de los graduados. Finalmente, describió el cuestionario que se envió a las agencias miembros de ECA (European Consortium for Accreditation), donde un grupo de trabajo está realizando estudios relativos a la empleabilidad de los graduados, indicó cuales eran los objetivos del estudio (recopilar

información actualizada sobre herramientas y prácticas habituales de las agencias en relación a la empleabilidad y la adquisición de competencias transversales en sus procedimientos de evaluación tanto a nivel de título como de institución) y presentó los resultados generales, destacando: la implicación de grupos de interés externos en los paneles de evaluación (profesionales y empleadores), la existencia de entrevistas con empleadores y graduados en las visitas externas, la publicación de indicadores sobre inserción laboral por parte de las universidades o la realización de estudios de inserción laboral (por parte de diferentes organismos). La metodología para la evaluación de la adquisición de competencias transversales no está totalmente desarrollada en la mayoría de los casos y se ve como una clara opción de mejora. Se indicó que el grupo de trabajo continua con esta tarea y que posiblemente pudiera ser objeto de una propuesta para un proyecto europeo en un futuro.

“La visión del alumnado respecto al desarrollo de competencias y habilidades para la empleabilidad en la formación universitaria”

- **Uxue Arostegui Marin - Estudiante Grado en Ingeniería Informática (UPV/EHU)**
- **Maitane Veá Seijo - Estudiante Grado en Humanidades con mención en Historia (Universidad de Deusto), y de Máster en Gestión Cultural (Universitat de Valencia)**
- **Irantzu Saez López - Estudiante Grado en Ingeniería en Organización Industrial (Mondragon Unibertsitatea) y Máster en Ingeniería Industrial (Mondragon Unibertsitatea)**

Las tres estudiantes comentaron que existían actividades interesantes para su formación relacionadas con el mundo laboral, aunque comentaron que la información sobre las mismas tal vez no era la más adecuada y que en ocasiones pasaban desapercibidas para el alumnado. En general, hicieron hincapié en que desde la universidad se insistiera más al alumnado sobre la conveniencia de realizar esas actividades, incluso de convertirlas en obligatorias. Un newsletter mensual para informar de ofertas de prácticas y empleo sería una buena idea. Comentaron que había que aumentar la intensidad de las mismas y celebrar ferias de empleo, que en la UPV/EHU se echaban en falta aunque al parecer se van a iniciar este curso. No obstante, la estudiante de Mondragon Unibertsitatea destacó la alta relación universidad- empresa existente en su universidad, y más aún en los estudios que ella cursó.

Todas ellas estuvieron de acuerdo en la importancia que tiene para su formación las actividades relacionadas entre la universidad y la empresa, en especial, la realización de prácticas, que en su opinión, deberían ser siempre obligatorias. Ahora bien, subrayaron lo relevante que es que la universidad tenga el control de las mismas para que no se conviertan en “trabajo encubierto” o que no sirvan para la adquisición de competencias o habilidades propias de la titulación. Por otro lado destacaron la gran importancia que tiene la relación entre el tutor y el responsable en las empresas, por lo que sugirieron que se trabaje en la formación de ambos y que se garantice una buena coordinación entre las dos personas. Asimismo, destacaron la importancia que tiene



la orientación en la universidad en la búsqueda de trabajo, proporcionando recursos extra: preparación de entrevistas, CV....