



El Papel de las universidades en la mejora del sector productivo: Nuevos perfiles profesionales

Concepción Yoldi García

Presidenta de la Fundación Persán

Presidenta del Consejo Social de la Universidad de Sevilla

Muchas gracias a la UNIA por invitarme a estas Jornadas, en las que se trata un tema que me apasiona: mejorar la relación Universidad-Empresa.

Me gustaría empezar mi intervención dando unos datos del mercado laboral de los jóvenes. España es el tercer país de la OCDE con más paro juvenil y el segundo con la tasa más elevada entre los titulados superiores. En Andalucía el paro juvenil está en el 55,1%, pero entre los titulados superiores es del 18%.

Más datos: El ritmo de contratación de jóvenes ha caído un 1,2 % al año desde el 2010, pese a la recuperación económica y del empleo.

El 24,3 % de las empresas constatan que existen desajustes entre oferta y demanda en el mercado de trabajo. La falta de movilidad causa diferencias significativas en la tasa de paro entre comunidades autónomas.

La temporalidad y el subempleo son las características más comunes en la ocupación juvenil.

En los últimos años hemos empezado a oír que las universidades no enseñan lo que las empresas necesitan. Y tenemos la sensación de que el sistema educativo y el mercado laboral están desincronizados.

Vamos a ver como lo podemos solucionar.

Se percibe que la carencia en las enseñanzas universitarias se da en dos ámbitos:

- 1.- capacidades laborales y
- 2.- destrezas personales o competencias transversales, como me gusta llamarlas.

Detectamos que la universidad va por un lado y las empresas por otro. Las universidades corren el riesgo de ir a lo cómodo, los profesores llevan muchos años impartiendo las mismas materias y deberían evolucionar hacia aquellas disciplinas que demandan las empresas. Por ejemplo, la mayoría de grados de las universidades apenas tocan la tecnología o la energía. Y según datos de la EU, esta estima que solo la tecnología, creara 900.000 puestos de trabajo en 2020.

Según el informe de Adecco “Los más buscados”, por centrarnos en España, los primeros puestos los ocupan profesiones tales como:

Ingenieros de redes, expertos en ciberseguridad, desarrolladores de software. Los alumnos de Big data y ciberseguridad consiguen trabajo antes de terminar los grados,



pero además estos perfiles son también los más solicitados en otras especialidades como el marketing digital, la i-salud, el marketing online, el análisis de datos... Es decir sectores tradicionales necesitan perfiles digitales para incorporarlos a sus equipos de trabajo. Son empleos que hace pocos años no existían y prácticamente ninguna universidad forma a sus egresados para ellos. Hay una afirmación que a mí me da vértigo cada vez que la oigo: El 75% de las profesiones del futuro, hoy no existen, o se están creando. Pero esto YA, en 10 años. Siempre que lo oigo, me pregunto cómo tiene que prepararse la Universidad para esto, porque sé que la empresa sí lo hará, y probablemente será la Empresa quien cree esas nuevas profesiones.

Según Raquel Roca, autora de Knowmads, los trabajadores del futuro (Editorial LID) enumera profesiones tales como:

1) Operador de vehículo autónomo. 2) Agricultor chef. 3) Enfermero medioambiental. 4) Tecnólogo financiero. 5) Arqueólogo digital. Y una serie más de profesiones desconocidas que parece ser que serán las que ejercerán nuestros hijos o nietos.

¿Y qué está ocurriendo? Pues que las empresas al no encontrar cubierta su necesidad de determinada formación, están creando sus propios centros. En España ya son 55 empresas las que cuentan con sus “universidades corporativas” como Unión Fenosa, BBVA, Indra, Ferrovial o Repsol, por nombrar algunas. En ellas la empresa diseña y ejecuta su plan de formación y lo organiza en varios niveles: desde la definición de la estrategia, el establecimiento de los itinerarios, hasta el propio diseño de las acciones formativas. De esta manera cubren un espacio que la Universidad no ha sido capaz de llenar.

Pero ya he dicho que creo que no solo importan las capacidades técnicas, cada vez tienen más relevancia las llamadas capacidades transversales, como trabajar en equipo, como hablar en público, toma de decisiones...

No se forma a los alumnos en valores tales como la tolerancia, la resistencia a la frustración, la cultura del esfuerzo, el emprendimiento o aprender que hay que esperar para obtener resultados. Y esas competencias son cada vez más importantes.

También han surgido ya iniciativas de empresas para mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Algunos ejemplos son el programa Gira jóvenes de Coca Cola, que aporta cerca de 200.000 horas de formación y más de 300 experiencias laborales formativas de diverso tipo (en hostelería, teatro, eventos musicales y deportivos...). Las becas Talentage de Heineken Cruzcampo, que selecciona a 84 jóvenes a los que da una formación en marca personal, creatividad, marketing personal y entre ellos empresas que nos adherimos y patrocinamos esta formación, seleccionamos a becarios que trabajarán durante 6 meses en nuestras empresas. También para mejorar la empleabilidad de los jóvenes hay un programa de la Fundación Princesa de Girona, Rescatadores de Talento, que promueve dicha empleabilidad, especialmente la de los de primera generación de titulados superiores y fomenta la movilidad laboral entre comunidades autónomas. A través de una mentorización por parte de directivos de



empresas, que con los más de 1300 jóvenes registrados en el proyecto piloto, creará una red de directivos, mentores y formadores capaces de dar respuesta al reto de la movilidad por el empleo

Y volviendo de nuevo a Andalucía, veamos qué áreas del conocimiento necesita nuestra sociedad para mejorar su competitividad.

Queramos o no somos en la actualidad un referente en turismo en todo el mundo. Este 2017 hemos tenido 25,5 millones de pernoctaciones entre junio y septiembre, un 3% más que en el histórico 2016. Y muchos de estos turistas repiten e incluso se compran una segunda vivienda.

Ante la debilidad de la demanda interna hemos salido a exportar, en el primer trimestre de este año hemos batido record y obtenido superávit comercial. Somos la 2ª comunidad exportadora de España, con 10.511 millones de € de ventas al exterior en el acumulado del primer cuatrimestre, con un crecimiento entre enero y abril de un 24%.

Y la inversión extranjera. La inversión china se multiplicó por 4 en España en 2016. Captamos 1.850 millones de € frente a los 450 de 2015.

Por tanto, es lógico que pidamos que nuestros universitarios terminen con un suficiente nivel de inglés, al menos un nivel B2 o equivalente. Y que promovamos el aprendizaje de lenguas más exóticas pero que tendrán una gran demanda en un futuro muy cercano.

Ya he hablado anteriormente de la necesidad de las competencias digitales, pero quiero hacer una llamada a la brecha de género que hay en este campo. Las mujeres tenéis que ser conscientes de que no podemos perder este tren, y al igual que ya somos líderes en medicina o en judicatura, ¿quien lo iba a decir hace 20 años?, nuestro próximo reto es aumentar nuestra presencia en las disciplinas digitales.

Otra de las áreas de colaboración entre la Universidad y la Empresa es la investigación. Está probado que las sociedades que disfrutan de un mayor desarrollo económico son aquellas que más invierten en investigación. Y en nuestra sociedad donde más se investiga es en la universidad. Miren ustedes, en la Universidad de Sevilla, que es la mejor conozco, hay 550 grupos de investigación, capaces de resolver problemas técnicos, productivos, de comercialización o de gestión que tengan empresas del entorno local, regional, nacional o europeo. Y cuando hablamos de empresas, tenemos que tener en cuenta que el 83% son microempresas de 2 o menos empleados. Muchas de estas empresas pequeñas y medianas (¡y también las grandes!), que por su dimensión no pueden permitirse tener departamentos de investigación propios, pueden encontrar soluciones a sus problemas productivos, técnicos o de comercialización en la Universidad. Solo hace falta que se acerquen a ella sin prejuicios.



Y por último, pero no menos importante, la educación en valores. En nuestras universidades en los últimos años nos hemos centrado en la calidad docente e investigadora, olvidando los orígenes de las Universidades Europeas, Bolonia, Paris, Oxford o Cambridge de inspiración cristiana y que al mismo tiempo que transmitían saber, proporcionaban una educación artística y humanista. Tenemos que volver a educar en el respeto al diferente, en el esfuerzo, la honestidad, la lealtad, la ética empresarial... porque como dice el profesor de Harvard Howard Gardner “Una mala persona no llega a ser nunca un buen profesional”.

Y esto es todo. Muchas gracias por su atención.