

*La Empleabilidad de los universitarios
españoles. Hechos y Reflexiones*

Juan Alberto Sigüenza Pizarro
Universidad Autónoma de Madrid
Coordinador del Grupo Español de Expertos de Bolonia

Jornadas de Movilidad Erasmus
27-28 de junio de 2012
Universidad de Valladolid

Índice



- Introducción



- Diagnóstico y Situación Actual



- Propuestas concretas

Introducción

Empleabilidad versus Empleo

El marco de Bolonia

- ◉ Within the Bologna Process, employability is understood as "the ability to gain initial meaningful employment, or to become self-employed, to maintain employment, and to be able to move around within the labour market"
- ◉ In this context, the role of higher education is "to equip students with the knowledge, skills and competences that they need in the workplace and that employers require; and to ensure that people have more opportunities to maintain or renew those skills and attributes throughout their working lives"
- ◉ (Working Group on Employability 2009).

Empleabilidad *versus* Empleo

El concepto de empleabilidad, **término acuñado por la OCDE**, no es algo estático sino que se trata de un proceso continuado, que viene **determinado por la fase de la carrera profesional donde se encuentra la persona**.

El concepto ha evolucionado a lo largo del tiempo debido a las nuevas ideas acerca del desarrollo de la carrera profesional que ponen un mayor énfasis en las acciones individuales para el **desarrollo de habilidades y competencias que son necesarias tanto para permanecer en un empleo como para acceder a uno mejor**.

El concepto moderno de empleabilidad se refiere a empleados con una **gran capacidad proactiva** de manera que resulten atractivos para el mercado de trabajo.

Tipos de Empleabilidad

Empleabilidad

La **empleabilidad de inicio o capacidad de inserción laboral**, que considera la capacidad de alguien que acaba de finalizar sus estudios para encontrar un puesto de trabajo dentro de su ámbito de conocimiento. En esta fase inicial, el enfoque predominante es el externo, orientado a maximizar la visibilidad del candidato e incrementar su potencial de diferenciación ante las empresas.

La **empleabilidad a largo plazo**, que considera la Empleabilidad en una fase más avanzada de la carrera profesional. En esta fase coexisten dos enfoques: el externo, orientado a la visibilidad y diferenciación del candidato en el entorno profesional y el interno, **orientado al mantenimiento o mejora del puesto de trabajo.**

Diagnóstico y Situación actual



Diagnóstico y Situación actual

Los datos del empleo

```
graph TD; A[Los datos del empleo] --> B[Nuevos yacimiento de empleo]; B --> C[Experiencias de planes de Empleabilidad en otros países];
```

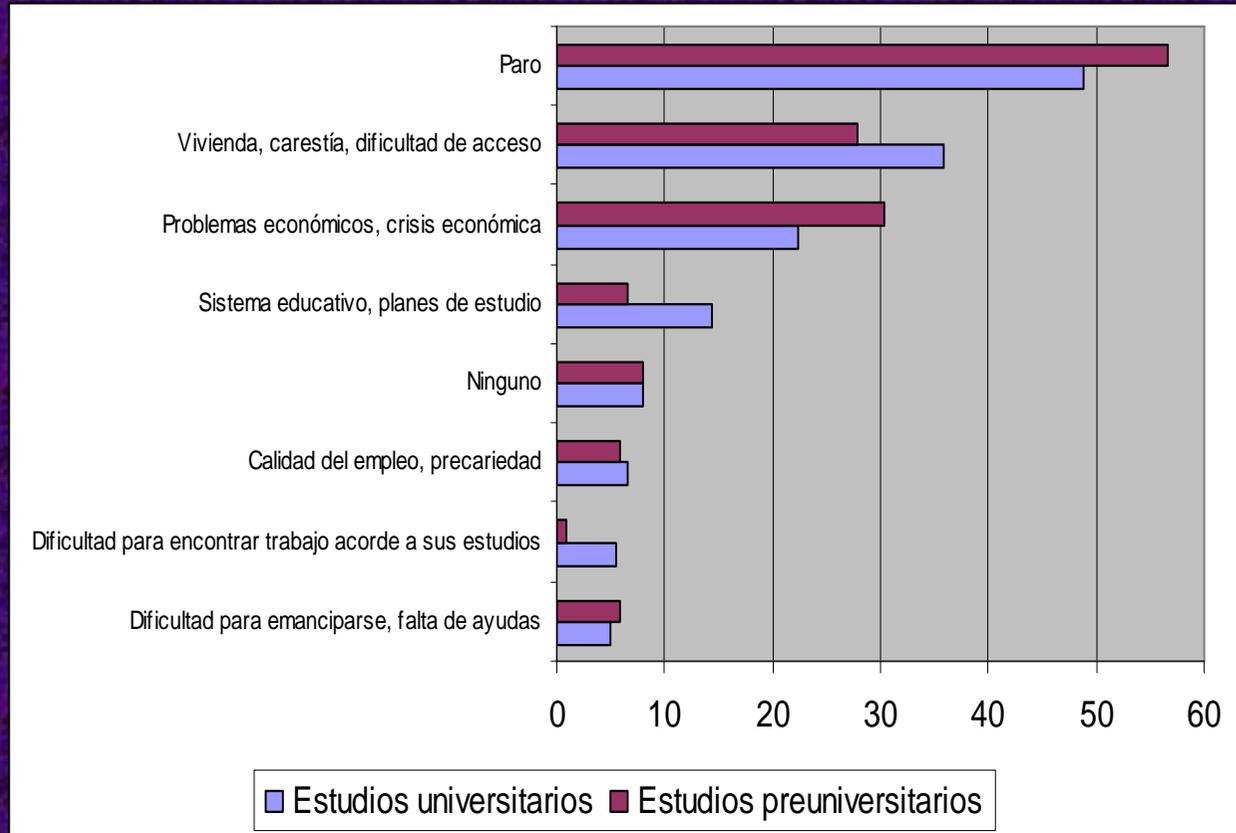
Nuevos yacimiento de empleo

**Experiencias de planes de
Empleabilidad en otros países**

Datos del Empleo I

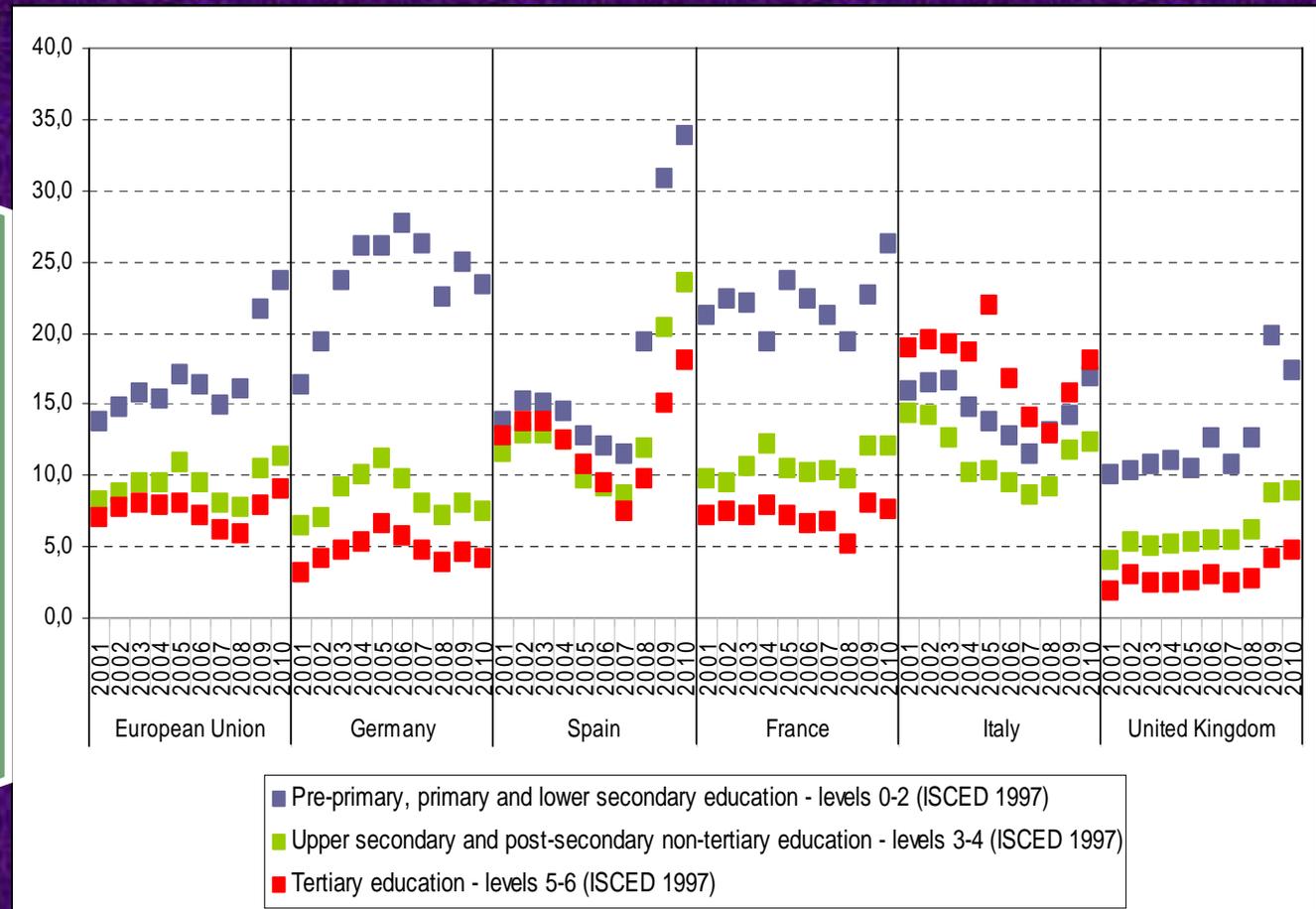
ESPAÑA

El principal problema percibido por la juventud española es el del paro, seguido de la dificultad en el acceso a la vivienda y los problemas económicos.



Datos del Empleo II

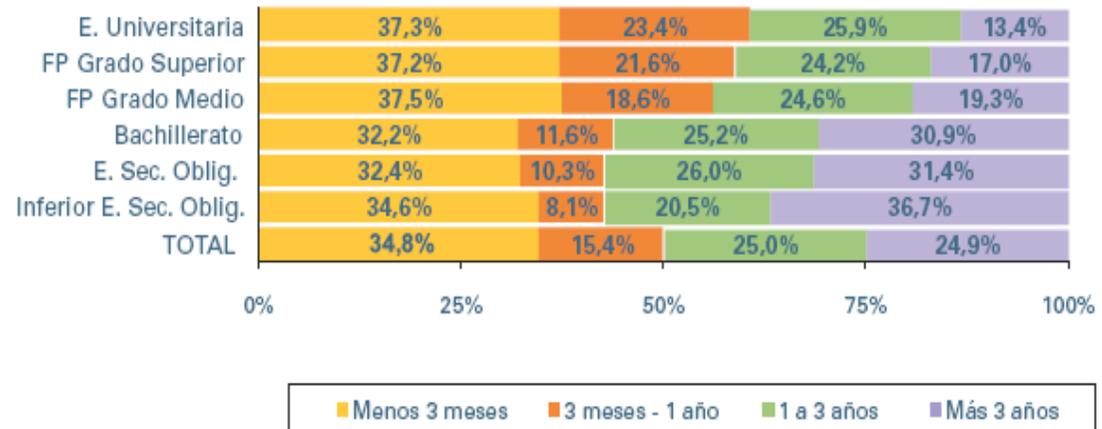
Conforme **aumenta el nivel educativo** de las personas, la **incidencia del desempleo** es **apreciablemente menor.**



Datos del Empleo III

Las **personas con estudios superiores** experimentan una **incorporación laboral más rápida** que las personas con estudios primarios o secundarios.

Tiempo medio transcurrido entre que se dejan los estudios y se comienza a trabajar ⁽¹⁾, por nivel de formación alcanzado. Año 2009



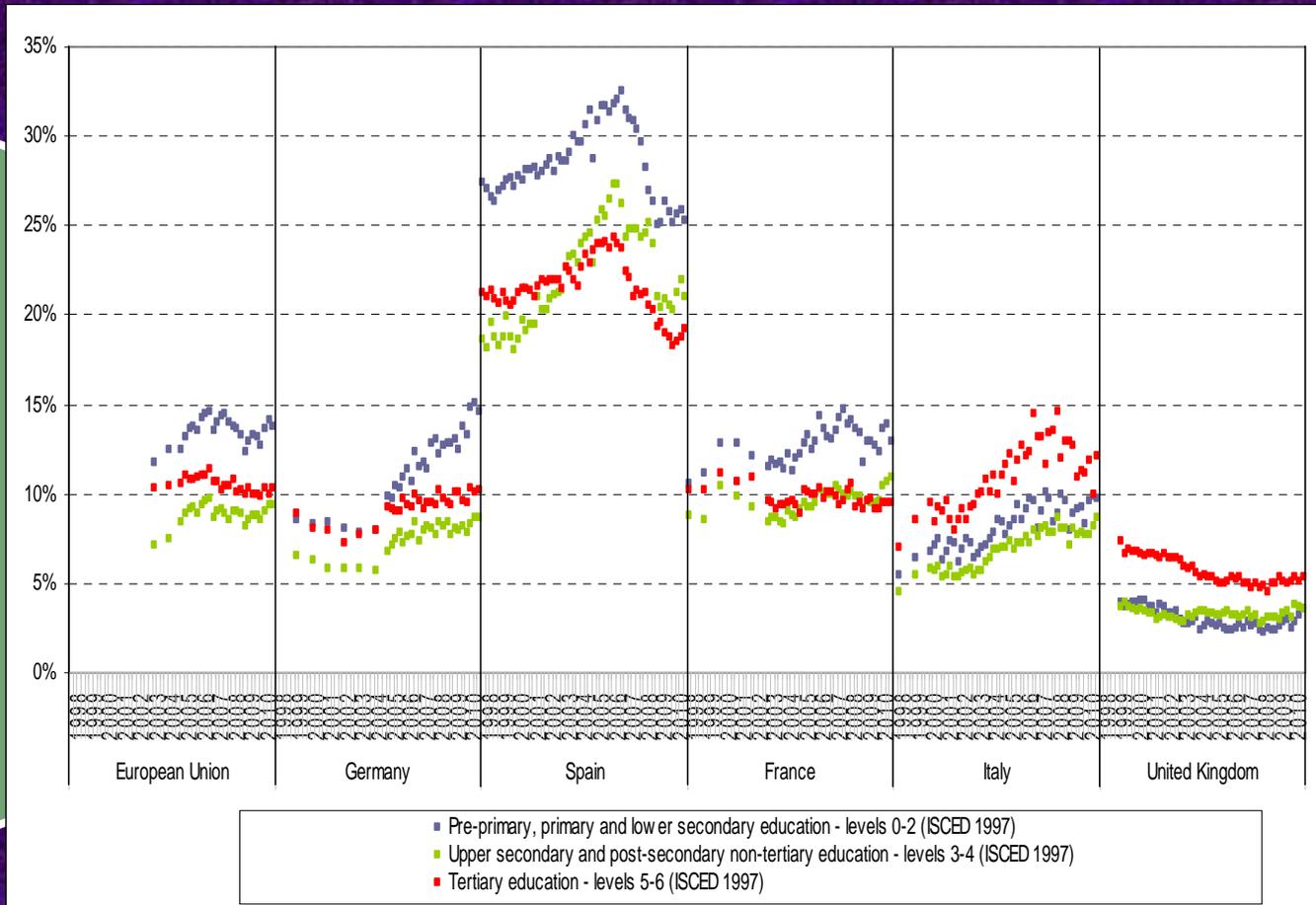
(1) Personas entre 16 y 34 años que trabajaron tras finalizar los estudios oficiales. El empleo debe ser un empleo remunerado de más de tres meses de duración.

Fuente: Encuesta de Población Activa - Módulo año 2009. Incorporación de los jóvenes al mercado laboral. Resultados provisionales. INE.

Datos del Empleo IV

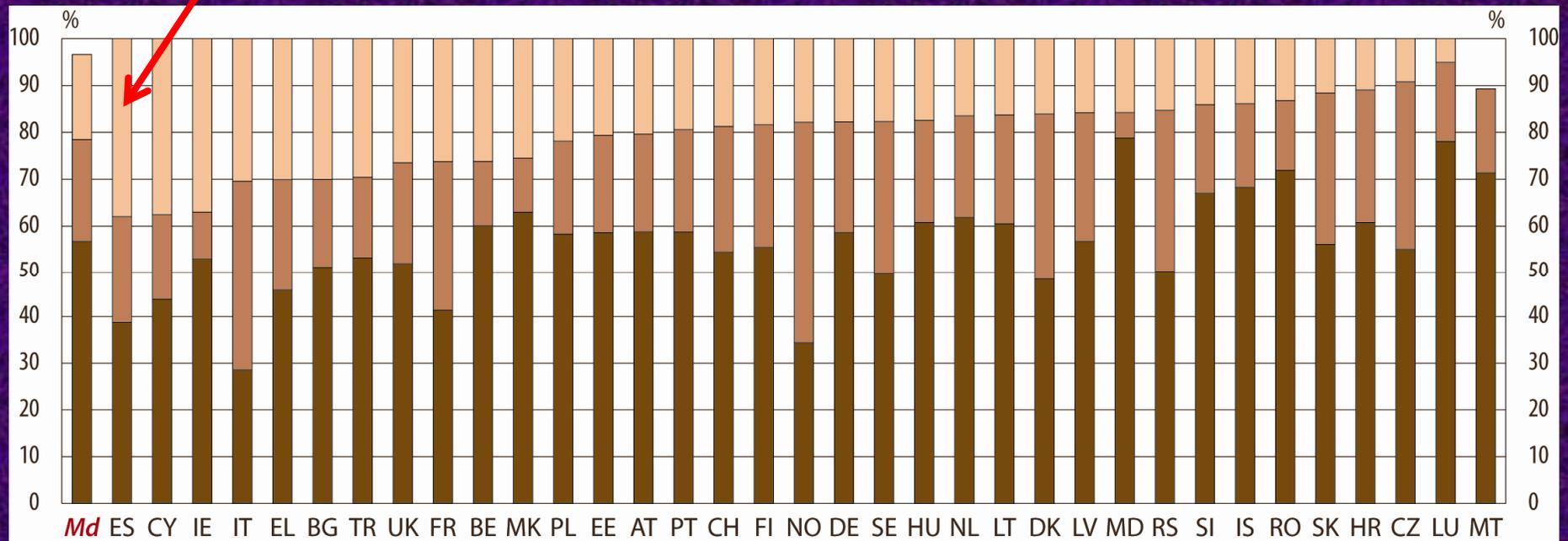
España se ha situado en **niveles de temporalidad del empleo** para personas entre 25 y 49 años que **duplican** los observados en la **Unión Europea** y con independencia de su nivel educativo.

España es el estado de la Unión Europea en que **mas rápido ha sido el crecimiento de la incidencia del trabajo temporal**.



Datos del Empleo V

38%
Estudios
Terciarios



Sobrecualificación

Datos del Empleo VI

Aprox. **6 de cada 10 titulados superiores ocupados en España** de entre 25 y 34 años ejercían su actividad laboral en ocupaciones de dirección, técnicas o profesionales

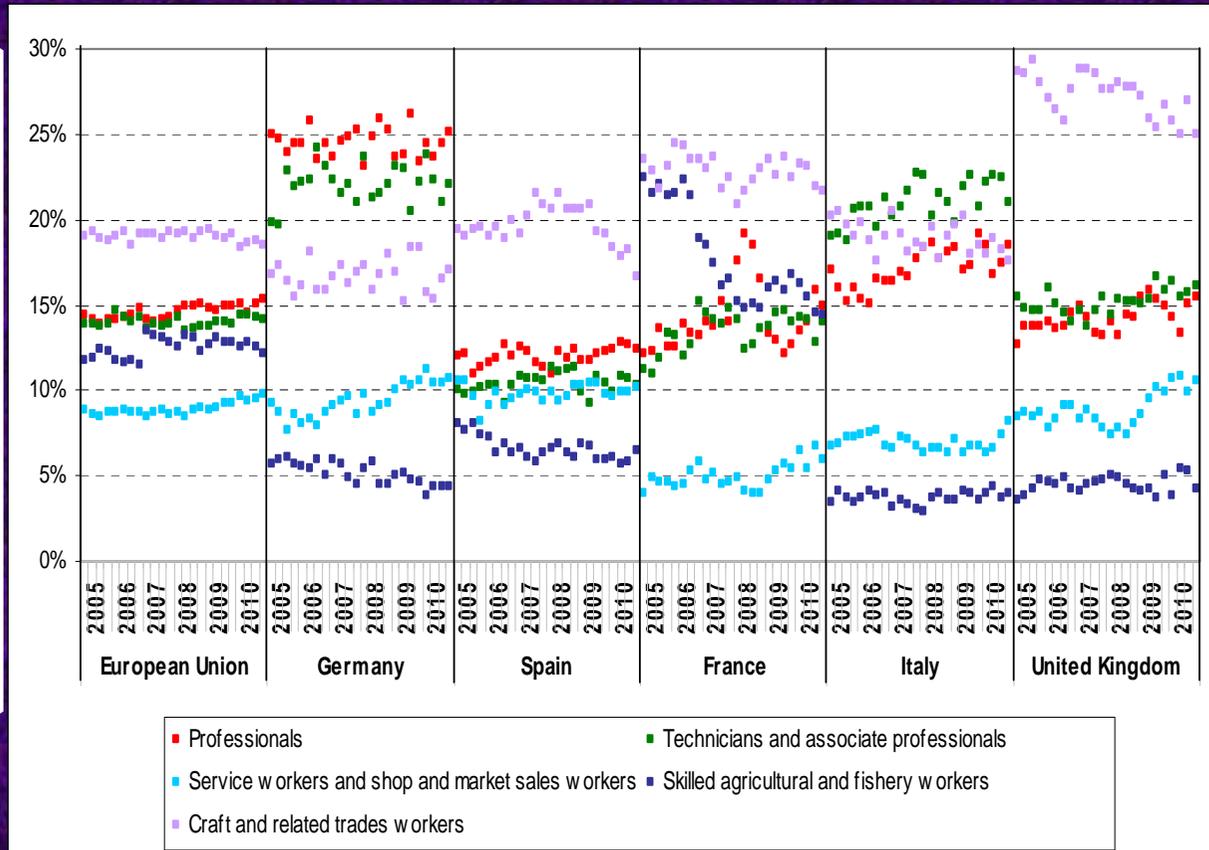
Dicha proporción dista de buena parte de los países de la **UE**, donde en torno a **8 de cada 10 titulados universitarios ocupados** estaban en esta situación

Aun con todo, en España la desventaja de las mujeres con respecto a los hombres son menores que en el conjunto de la UE

Datos del Empleo VII

Los **niveles de Autoempleo en España** en la población entre 25 y 39 años y para los diferentes niveles educativos son **similares** a los observados en el conjunto de la **UE**

En España, la proporción para dicho grupo de edad, de **personas autoempleadas como profesionales o técnicos es inferior** a la observada en el conjunto de países de la UE



Datos del Empleo VIII

Con respecto a la innovación (Informe COTEC 2011)

España ocupa un lugar destacado (9^a posición) en productividad científica medida por el número de artículos científicos publicados, correspondiéndose con el gasto total en I + D (10^a posición) y el gasto empresarial en I + D (12^a posición)

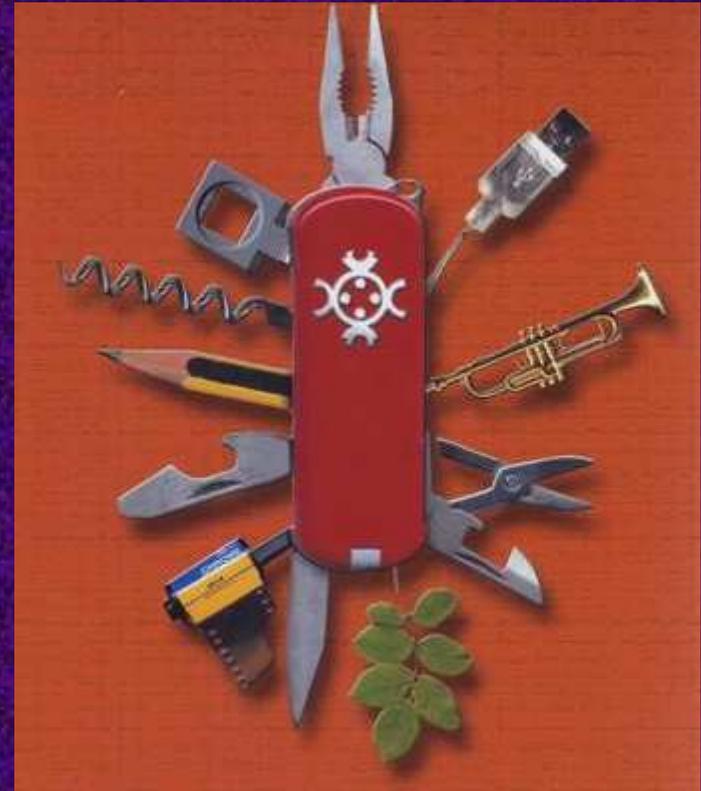
Sin embargo, cuando comparamos este esfuerzo con el PIB, la caída es notable: 27^a posición tanto en gasto total de I + D como en gasto empresarial de I+D

Es especialmente sintomático que en esta serie de indicadores se refleje que España ocupa el puesto 55 de 58 países en Espíritu Emprendedor

Nuevos Yacimientos de Empleo I

“Yacimiento de empleo es un sector económico o parte de este, que se prevé que va a demandar un número significativo de empleos en un futuro próximo, sobre todo cuando son consecuencia de transformaciones económicas, sociales y tecnológicas”.

Libro Blanco: «*Crecimiento, Competitividad y Empleo, Retos y Pistas para entrar en el siglo XXI*», 1993-



Nuevos Yacimientos de Empleo II

Grupo de habilidades	Habilidades fundamentales
Conocimientos especializados	Conocimientos de idiomas Conocimientos nuevas tecnologías Conocimientos especializados
Habilidades relacionales	Red de contactos Capacidad de influencia Capacidad de empatía Capacidades de comunicación
Habilidades organizativas	Liderazgo Innovación Dirección de equipos Tolerancia a la tensión
Habilidades motivacionales	Fijación de metas Ética profesional Gestión del tiempo

Categoría de yacimientos	Yacimientos	Tendencia		
Nuevas Tecnologías	Energías renovables (4,67)	Nuevos usos de la tecnología	Sostenibilidad	
	Energía nuclear (4,40)		Desarrollo de redes	
	Telecomunicaciones (7,67)			
	Nuevos medios de transporte (7,99)	Nuevas tecnologías	Sostenibilidad	
	Nanotecnología (1,83)			
	Biotecnología (3,73)			
Servicios empresariales	Desarrollo de competencias (7,73)	Desarrollo de capacidades	Nuevos usos de la tecnología	
	Formación corporativa (7,56)	Flexibilidad		Desarrollo de redes
	Servicios de TI (8,44)			
	Agregadores servicios empresariales (5,67)	Desarrollo de redes	Flexibilidad	
	Redes sociales de negocio (0,90)			
	Operadores logísticos (2,10)			
	Riesgos laborales (3,13)	Sostenibilidad	Desarrollo de capacidades	
	Responsabilidad social corporativa (1,29)			Nuevos usos de la tecnología
	Continuidad del negocio (5,97)			
Servicios sociales	Cuidado y educación infantil (7,87)	Transformaciones demográficas	Sostenibilidad	
	Atención geriátrica (7,29)			
	Integración Inmigración (5,08)			
	Redes sociales personales (1,31)	Desarrollo de capacidades	Desarrollo de redes	
	Asesoría conciliación y desarrollo personal (3,12)			Sostenibilidad
Evasión	Entretenimiento digital (5,74)	Ocio (no desplazamiento)	Nuevos usos de la tecnología	
	Escuelas de ocio (1,19)	Turismo (desplazamiento)	Transformaciones demográficas	
	Turismo especializado (7,67)			
Riesgo	Servicios educativos (7,14)	Desarrollo de capacidades	Nuevos usos de la tecnología	
	Servicios salud (7,19)	Sostenibilidad	Transformaciones demográficas	
	Servicios financieros (7,78)			
	Servicios seguridad (4,70)			Nuevos usos de la tecnología

Experiencias de Planes de Empleabilidad en otros países



Acciones que a nivel de la **Comisión Europea** se llevan a cabo dentro de la Estrategia para la Juventud en los ámbitos del Empleo y el Emprendimiento

- ❑ Integrar las preocupaciones de los jóvenes en las estrategias de empleo.
- ❑ Invertir en el desarrollo de las habilidades que se demandan en los nuevos empleos dentro del mercado de trabajo.
- ❑ Desarrollar los servicios de orientación profesional y laboral.
- ❑ Facilitar que los jóvenes puedan trabajar y realizar prácticas en el extranjero, incluyendo la disminución de las barreras para el libre movimiento dentro de la UE.
- ❑ Promover la calidad de las prácticas en empresas para incrementar las oportunidades de los jóvenes en el mercado de trabajo.
- ❑ Mejorar la atención infantil y promover el compartir responsabilidades para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.
- ❑ Ayudar a los jóvenes emprendedores mediante la formación, el acceso a financiación, la orientación y la constitución de redes de ayuda en favor de los jóvenes emprendedores.

Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo.

Establece que 2010 debe significar un nuevo comienzo que permita a Europa emerger de la crisis económica y financiera, permitiendo altos niveles de empleo, productividad y cohesión social.

El 75% de la población de edades comprendidas entre 20 y 64 años debería estar empleada

El 3% del PIB debería invertirse en I+D

El abandono escolar debería estar por debajo del 10%

Al menos un 40% de las jóvenes generaciones deberían tener estudios terciarios



Iniciativa **New skills for new jobs**”

Proyecto conjunto entre la Comisión Europea y los estado miembros, puesto en marcha en 2009, y que tiene por objetivo:

Apoyar a los países y regiones en el desarrollo de modos más efectivos de analizar y predecir que capacidades serán requeridas en los mercados de trabajo en los próximos años y,

Con este conocimiento, ayudar a desarrollar y adaptar la educación y la formación para que las personas adquieran las cualificaciones necesarias

Conclusiones Grupo de Expertos

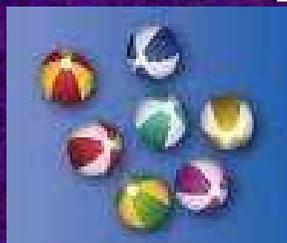
“New skills for new jobs”

La inversión en el aumento de las cualificaciones debe ser masiva e inteligente y requiere de los incentivos correctos a la actualización y mejor uso de capacidades, tanto para individuos como para empleadores.



Es necesario acercar el mundo de la educación, la formación y el trabajo. Se necesita innovar para hacer que los modelos educativos sean más flexibles y abiertos, y desarrollar instrumentos de interacción entre proveedores de trabajo, empresas, organismos de asesoramiento y agencias de empleo.

Se debe desarrollar la combinación adecuada de capacidades, mezclando cualificaciones académicas con formación y habilidades transversales, especialmente en el terreno de las competencias informáticas y de gestión.



Es preciso anticipar mejor las necesidades de cualificación futuras, a través de mejoras en los métodos de análisis, desarrollando sistemas de alerta temprana y dando oportunidades al talento global.

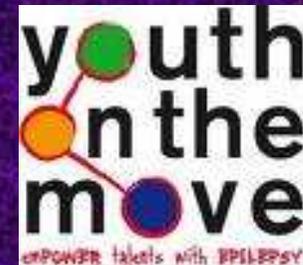
Conclusiones del **Consejo Europeo** sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (2009)

Objetivos estratégicos relevantes para favorecer la Empleabilidad

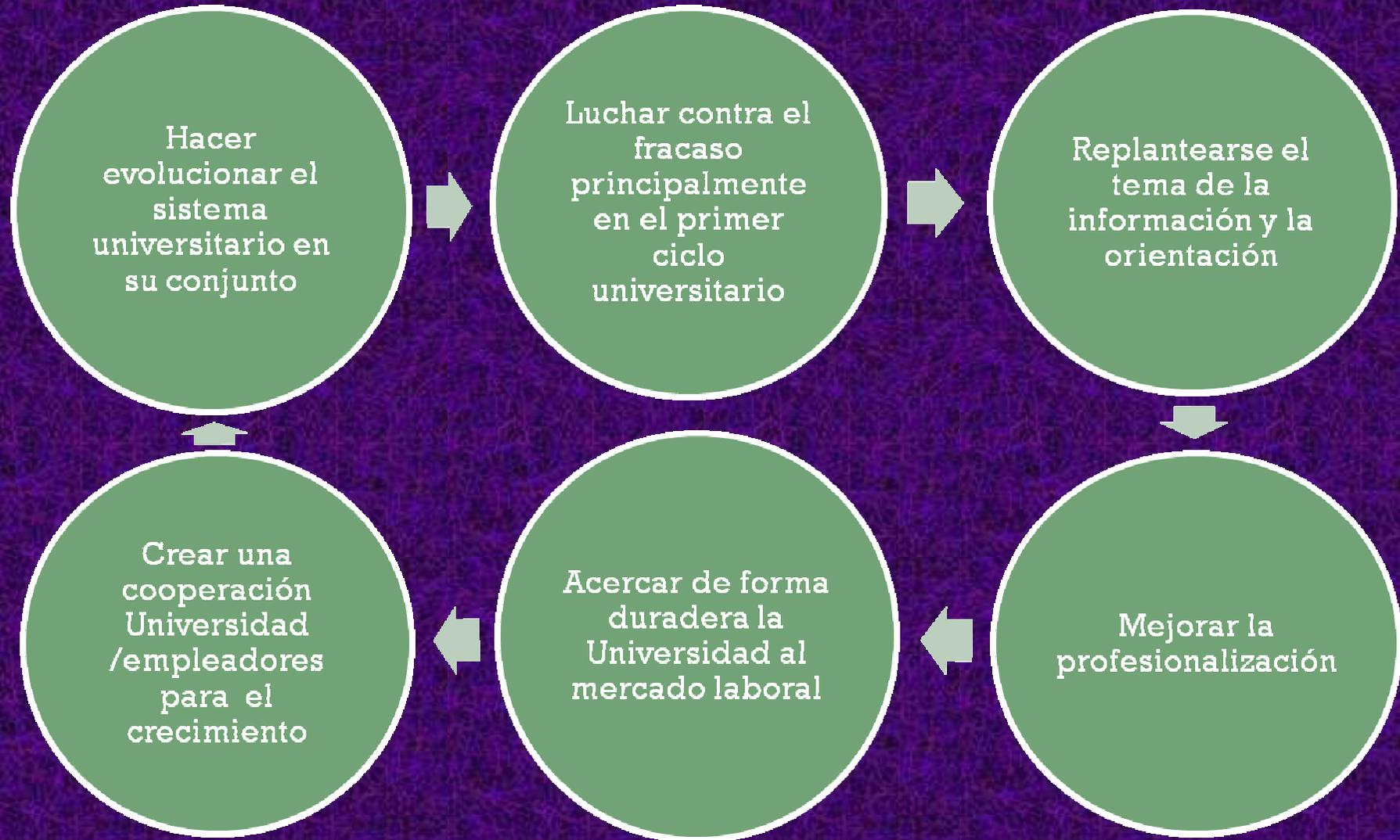
Aprendizaje permanente y movilidad	Mejorar la calidad y la eficacia de la educación y la formación	Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa	Incrementar la creatividad y la innovación , incluido el espíritu empresarial, en todos los niveles de la educación y la formación	Potenciar el sentido de la iniciativa y el carácter emprendedor
---	--	---	---	--

Iniciativa: “**Youth on the move**”

Su intención es mejorar el rendimiento y el atractivo internacional de las instituciones europeas de educación superior y elevar la calidad de todos los niveles educativos en la UE, combinando **excelencia y equidad**, promoviendo la **movilidad** de los estudiantes y mejorando la situación del **empleo** de los jóvenes.



Comisión de debate nacional Universidad-Empleó en **Francia**



Programa ALMALAUREA, en **Italia**

Facilitar el acceso de los jóvenes al mundo laboral, buscando personal para las empresas y reducir los tiempos entre la oferta y la demanda de trabajo cualificado.

Seguir los itinerarios de estudio, analizando las características y rendimientos de los diplomados, ofreciendo la posibilidad de comparar distintos cursos, centros de estudios y facultades.

Analizar la eficacia interna de la oferta de formación de las universidades.

Valorar las exigencias y los perfiles profesionales solicitados por las empresas públicas y privadas, tanto italianas como extranjeras.



Programa de empleabilidad de Universities Coimbra Group

- Facilitar una comunidad de Profesionales de la Orientación Profesional en las Universidades del grupo, a través de la creación de un espacio de comunicación, intercambio de personal, el aprendizaje mutuo, de capacitación y listas de expertos.
- Elaborar un mapa de habilidades y competencias para asegurar la calidad de la orientación profesional.
- Organizar talleres para comparar y mejorar la práctica actual, y desarrollar indicadores que se publican en una guía de información general.
- Organizar un seminario europeo al año con los empleadores para garantizar la inversión oportunidades.
- Explorar las posibilidades de financiación europea para desarrollar proyectos comunes para mejorar la prestación de orientación profesional en las organizaciones miembros del Grupo Coimbra.

Discurso del Presidente Obama sobre el Estado de la Unión 2011

- “El primer paso para conquistar el futuro es **estimular la innovación**”.
- “Mantener nuestro **liderazgo en investigación y tecnología** es crucial para la prosperidad de Estados Unidos. Pero, si queremos conquistar el futuro —si queremos que la innovación cree puestos de trabajo en Estados Unidos y no en el extranjero—, también tenemos que **ganar la carrera de la educación**”.
- “Durante los próximos 10 años, casi la mitad de todos los puestos de trabajo nuevos exigirán una educación que vaya más allá del bachillerato”.
- “Reducir el déficit a base de **destruir las inversiones en innovación y educación** es como quitar el motor de un avión sobrecargado para aligerarlo”.

Informe 2009 de la European Student Association

- **Internacionalización del currículo y desarrollo de competencias** para el mercado de trabajo.
- Implicación de los empleadores, utilización del Suplemento al Diploma e incremento de la movilidad a través de los títulos conjuntos.
- Analizar los temas vinculados al empleo después del primer ciclo, promover el aprendizaje interdisciplinar y la transferencia de competencias e incluir empleadores en los grupos de expertos de Bolonia.
- Utilizar los ECTS para eliminar las barreras de acceso, recopilación de datos de empleabilidad, marco de cualificaciones que fomente la movilidad para la mejora de la empleabilidad, compartir las mejores prácticas, mejor comunicación de las reformas a los empleadores y a todas las partes interesadas e incluir la empleabilidad dentro del balance del proceso.

Propuestas concretas



Propuestas Concretas

Una apuesta firme por la Educación, la Investigación y la Innovación

Aumento del número de empleos cualificados, mediante la creación de empresas basadas en el conocimiento y la innovación

Formación Especializada, Movilidad y Capacidad de Emprendimiento

Objetivos y Acciones

Formación Especializada

Movilidad

Capacidad de Emprendimiento

Formación Especializada I

- ❑ Acercar la formación profesional, la formación de grado, la de posgrado y la formación continua a las necesidades de la sociedad y las empresas.
 - ❑ Promover plataformas territoriales entre responsables de empleo de universidades, estudiantes, empleadores y responsables de empleo de las administraciones autonómicas.
- ❑ Verificar el resultado que tiene sobre el empleo las estancias de estudiantes en prácticas en empresas..



Formación Especializada II

- ❑ Favorecer la participación de las empresas y sus profesionales en el ámbito formativo.
- ❑ Favorecer la participación de profesionales en el proceso formativo.
- ❑ Proyectos conjuntos Centros Educativos-Empresa en el ámbito de la I+D especialmente con las PYMES.
- ❑ Formación en alternancia.



Formación Especializada III

- ❑ **Desarrollar una política que favorezca la transición entre la formación y el empleo.**
 - ❑ Nuevas formas de contratación.
 - ❑ Programas mixtos de formación en los centros educativos y de trabajo en empresas: estudio a tiempo parcial, contrato dual y formación en alternancia.
 - ❑ Analizar herramientas de prácticas profesionales no presenciales utilizando sistemas online.
 - ❑ Coordinación entre el Ministerio de Educación, el Consejo Superior de Cámaras y las Organizaciones Empresariales más representativas para el establecimiento de programas de colaboración universidad-empresa para la formación en alternancia.



Movilidad funcional y geográfica I

- Incorporar en la formación las competencias que permitan a los estudiantes la adaptación a diferentes espacios sociales y entornos profesionales a lo largo de la vida.
 - Diseñar programas de formación y evaluación y formación en competencias, buscando la colaboración de instituciones especializada.
 - Facilitar la reorientación profesional con formación complementaria y prácticas en empresas.
- Perfeccionar las acciones de movilidad nacional e internacional del Sistema Educativo implementando políticas conjuntas (administraciones, universidades y empleadores) de atracción de los mejores estudiantes y profesores, y establecer las medidas necesarias para que nuestros estudiantes y profesores puedan contribuir a la mejora de nuestro sistema educativo y transmitir su formación en otros entornos.
 - Profundizar en el conocimiento de las lenguas comunitarias (Plan de Lenguas del Ministerio de Educación).
 - Mejora de las vías de información para el acceso al empleo en lugares distintos al del domicilio familiar.

Movilidad funcional y geográfica II

- ❑ Potenciar las vocaciones en las titulaciones científico-tecnológicas, lo cual es preciso abordar sobre todo con mecanismos de orientación profesional adecuados.
 - ❑ Incrementar los Campus Científicos de Verano
- ❑ Favorecer la internacionalización de los centros educativos y su oferta de títulos como elemento favorecedor de la movilidad y el acceso a puestos de trabajo en el ámbito internacional.
 - ❑ Promover en las universidades españolas la creación de títulos conjuntos entre universidades aprovechando la convocatoria Erasmus Mundus
 - ❑ Promover que las universidades soliciten las etiquetas (Labels) de calidad y apuesten decididamente por informar a los estudiantes de la utilidad que para la movilidad internacional tiene el Suplemento al Título
- ❑ Planes de Internacionalización.



Fomento del Carácter Emprendedor I

- ❑ Incluir el fomento de la iniciativa emprendedora desde las primeras etapas del sistema educativo.
 - ❑ Establecer una vía de coordinación entre los responsables de los diferentes sistemas educativos para la promoción conjunta de las iniciativas emprendedoras a todos los niveles educativo
 - ❑ Estudiar la posibilidad de utilizar experiencias desarrolladas por diferentes instituciones para implantar la iniciativa emprendedora en las etapas iniciales del sistema educativo



Fomento del Carácter Emprendedor II

- **Apoyo institucional mediante la habilitación de mecanismos realistas de apoyo a la financiación de proyectos emprendedores.**
 - Habilitar líneas de crédito a fondo perdido sin que suponga un lastre ni una carga para las iniciativas empresariales incipientes.
 - Promover la colaboración con el Ministerio de Industria para la financiación de proyectos emprendedores propuestos por las universidades a través de la Empresa Nacional de Innovación (ENISA).
 - Favorecer con medidas e incentivos fiscales aquellas inversiones privadas en proyectos emprendedores de base tecnológica.
 - Incrementar la valoración de la actividad de transferencia desarrollada por Profesores e Investigadores.
 - Definir en el Estatuto del PDI el reconocimiento de las actividades de transferencia y de creación de empresas por Profesores e Investigadores.

La orientación como acción transversal

- La orientación juega un papel fundamental en el proceso de inserción laboral de los estudiantes universitarios a lo largo de todas las fases del proceso educativo:
 - **Previa al acceso a la universidad:** las acciones vinculadas al Fomento de los Aspectos Vocacionales así como los de Impulso del Espíritu Emprendedor
 - **Durante los estudios universitarios:** las acciones deben intensificar los Programas de Orientación Profesional mediante su inclusión entre otros en los Itinerarios Curriculares, en los Planes de Acción Tutorial y en los Talleres y Cursos de Formación en competencias transversales.
 - **Al final de los estudios y durante el tránsito desde la universidad al mundo del trabajo:** proporcionar a los alumnos Formación específica para la búsqueda de empleo: Herramientas de búsqueda de empleo, Elaboración de CV, Etc. Y también Acciones de fomento del autoempleo: Por iniciativa del propio estudiante o Incorporándose a iniciativas de tipo spin-off



Muchas gracias por su atención