



Los titulados universitarios que reciben las empresas

Descripción

En línea con lo acontecido en otras muchas esferas de la realidad española, la universidad ha vivido en nuestro país un desarrollo muy importante en los últimos treinta años. Podría decirse que se ha hecho un enorme esfuerzo por construir un sistema capaz de acoger a un número creciente de alumnos. Ahora el desafío es otro: no se trata de plantear simples objetivos cuantitativos más ambiciosos, sino de buscar mayores niveles de calidad que hagan de la universidad una institución de valor para la sociedad y la economía española. Porque, en efecto, se ha logrado garantizar el acceso a los estudios universitarios de una población estudiantil muy amplia, incrementando la oferta universitaria, pero esta comienza a no ser la adecuada para las necesidades actuales».

Esta era una de las conclusiones del estudio «Una universidad al servicio de la sociedad» que el Círculo de Empresarios publicó hace ya diez años, es decir, en el inicio de la peor crisis económica en nuestro país de la que tenemos memoria directa. Sin embargo, la situación académica no ha cambiado apenas desde entonces. Al contrario, la calidad universitaria que demandan las empresas españolas sigue siendo una asignatura pendiente. Existen algunas excepciones como muestran los avances logrados en algunas titulaciones, como en las ingenierías técnicas o en la medicina que han convertido a nuestro país en uno de los primeros exportadores de talento.

Se puede decir categóricamente que se ha producido una inflación de licenciados, en general en todas las ramas. En la actualidad, a pesar del descenso demográfico que sufre nuestro país, cursan formación superior más de 1,5 millones de jóvenes. Por ejemplo, tenemos más estudiantes de Derecho en Madrid que en todo el Reino Unido y disponemos de más facultades de Medicina por habitante que Reino Unido, Francia o Italia. Según datos oficiales de 2011, en plena crisis económica, España contaba en media con 235 titulados por millón de habitantes frente a los 158 de Alemania y 168 de Estados Unidos. Esta evolución de la titulación universitaria sitúa el porcentaje de españoles entre 25 y 34 años que poseen esta tipología de formación en un 28%.

Esta oferta de licenciados no se ajusta en ocasiones a las necesidades del mercado, lo que les obliga en muchos casos, a la espera de una oportunidad laboral, a encadenar másteres para aumentar su formación. La demanda de puestos de trabajo para los universitarios en las empresas españolas es relativamente baja como consecuencia de las bases del crecimiento económico y el escaso tamaño medio del tejido empresarial español. En España el 99,3% de las empresas tienen menos de 50 trabajadores, y sobre el total un 58% se concentran en el sector resto de servicios y un 23% en el comercio. Solo un 6% del total son industriales. Por tanto, salvo en las grandes empresas con

proyección internacional o medianas muy especializadas, las salidas profesionales de los licenciados se orientan hacia el exterior, sobre todo si han realizado carreras técnicas. Es decir, se están produciendo cohortes de titulados, con un elevado coste para las arcas públicas, que se van a generar conocimientos, innovación y producción en otros países.

En lugar de crear un catálogo de carreras de calidad acorde con una economía competitiva, con licenciados capaces de incorporarse inmediatamente al mercado productivo, se ha apostado por la cantidad. Las autoridades políticas y académicas siguen sin apostar por una reforma en profundidad de la educación universitaria, al mismo tiempo que las comunidades autónomas compiten por incrementar el número de centros que se muestran ajenos a la demanda de las empresas.

Esta discordancia entre universidad y empresa genera un coste importante en la formación del talento posterior para las compañías, que no pueden tener a pleno rendimiento productivo a este activo laboral ni renovar o ampliar plantilla hasta que transcurran varios años. Es este uno de los argumentos más repetidos: la formación superior no se ajusta a las necesidades empresariales. Lo que es evidente es que cuantas más habilidades y conocimientos específicos adquieran los jóvenes a lo largo de su formación, y más estrecha sea la relación entre los centros de formación universitarios y las empresas, más efectiva y lineal será la transición al mundo laboral.

En la actualidad hay más de ochenta universidades, una decena más que al inicio de la crisis económica, y parece imparable la inflación de titulaciones que en algunos casos continúan siendo ajenas a los conocimientos y habilidades requeridos en un entorno económico marcado por la transformación digital. El proceso de Bolonia ha disparado su número con más de 6.500 titulaciones, incluyendo las de grado, y más de 4.000 másteres. Significa que sigue aumentando la oferta universitaria teórica para las empresas, la sociedad y las Administraciones Públicas. Muchos jóvenes universitarios deciden acudir a las ofertas de empleo público en busca de seguridad laboral, en lugar de apostar por la iniciativa empresarial o la competencia profesional en el mercado laboral privado generador de actividad económica y bienestar.

A pesar de las lecciones aprendidas en esta dura crisis económica, no se ha apostado por recabar la opinión de las empresas y realizar una amplia reforma para que las universidades conecten el talento con el mercado, garantizando así un mejor acceso al mundo laboral.

Las empresas dan especial importancia a habilidades como la cooperación, la comunicación, el pensamiento crítico o la creatividad. Precisamente, estas son las carencias de los jóvenes licenciados que buscan empleo. Por tanto, es urgente una puesta al día de la formación educativa. Son los propios universitarios los que reconocen que «las metodologías no se renuevan, que predominan las técnicas clásicas, poco adecuadas a los paradigmas educativos actuales, y que el aprendizaje activo, basado en proyectos y prácticas, merece una consideración menor». Así consta en el último Barómetro de Empleabilidad y Empleos Universitarios de 2015, realizado por la Conferencia de Rectores de las universidades españolas y La Caixa en 46 centros. Los encuestados señalan el rol del profesor como principal fuente de información y consideran que el aprendizaje de teorías, conceptos y paradigmas es el rasgo principal de las metodologías educativas en la universidad española. Además, señalan que «hay una escasa utilización de la exposición oral y de la participación en proyectos de investigación».

A su vez, las aptitudes y las competencias en idiomas obtienen claramente la menor valoración. Por el contrario, los egresados puntúan su nivel en competencias interpersonales por encima del resto de

dimensiones. Los encuestados reconocen tener competencias que no figuran entre las prioridades de las demandas empresariales, como las habilidades de navegación y búsqueda por Internet y la capacidad para asumir nuevas responsabilidades. Mientras, las competencias con menor dominio son: los conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones de edición multimedia, es decir, la tecnología en sentido amplio, y la comunicación escrita u oral en lengua extranjera. Estas últimas aptitudes son, sin embargo, las más demandadas por las empresas, sobre todo las relacionadas con las nuevas tecnologías y los procesos de digitalización.

En el informe sobre «El camino hacia el empleo juvenil: qué puede hacer la empresa», el profesor del IESE Sandalio Gómez identifica las principales dificultades de los jóvenes para encontrar trabajo. Entre otras, apunta la formación no adaptada a las necesidades del mercado laboral y la falta de competencia laboral y de apoyo del sistema educativo. El estudio advierte que la falta de información y las redes de contactos y conexiones con el mundo de la empresa complican el proceso de entrada en el mercado de trabajo. Los jóvenes tienen difícil acceso a los mecanismos y procesos de incorporación al mercado, no saben moverse y encuentran dificultades para identificar, postular y entrar en los procesos de selección de las empresas. La mayoría carece de las habilidades ya mencionadas anteriormente que no se enseñan en los centros universitarios, especialmente en cooperación, comunicación (oral o escrita), pensamiento crítico, creatividad y trabajo en equipo.

Ante esta situación, las empresas tienen que asumir directamente el coste de dotar al talento del conocimiento y las habilidades que deberían poseer los titulados que se incorporan al mercado laboral. Además, el tejido empresarial español se enfrenta a la rigidez de la regulación laboral, cuyo sistema de contratación es necesario modernizar. En concreto, este debería dotarse de mayor racionalización y simplicidad estableciendo un menú de tres grandes contratos, tanto a tiempo parcial como completo: indefinido, por necesidades empresariales (de duración determinada) y juvenil (de formación).

Aunque la titulación es importante a la hora de elegir un candidato, las empresas se encuentran además con otros inconvenientes que desincentivan las aptitudes, los méritos y las competencias de los licenciados. España sigue siendo un país en el que se percibe todavía que es más importante la red de contactos que una buena formación. Según el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), el 11,4% de los ciudadanos opta por una oposición pública, el 13% encuentra empleo mediante la búsqueda directa y el 40% lo consigue a través de un familiar directo, amigos o conocidos.

Además, solo un 12,9% apuesta por convertirse en autónomo o crear su propia empresa, de los que la mayoría carecen de formación universitaria. Según un informe realizado por la Fundación BBVA y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, solo un 41,3% de los emprendedores tienen estudios superiores, cifra inferior a la de Francia (54,1%) y Alemania (49,5%).

En contraste, al analizar las medianas y grandes empresas, más del 80% de sus directivos profesionales tienen formación universitaria. Precisamente, esta tipología empresarial se caracteriza por su mayor complejidad de su estructura organizativa y nivel de internacionalización y competitividad. Su reducido peso en nuestro tejido productivo (solo representan el 0,6% del total de empresas) no permite generar la suficiente oferta de trabajo, especialmente en el caso de algunas titulaciones universitarias.

Esta divergencia entre oferta universitaria y demanda empresarial está produciendo un fenómeno que se acentúa: la sobrecualificación de los licenciados. Es decir, muchos titulados tienen una formación

académica superior a la que requiere el puesto de trabajo que pueden conseguir. Este fenómeno es el resultado de la escasa conexión de nuestro modelo educativo con nuestras empresas, impartiendo titulaciones con las competencias requeridas en el pasado y no adaptadas a la revolución tecnológica que estamos viviendo.

Este comportamiento se observa en las cuotas a la Seguridad Social. Según un estudio del Ministerio de Educación y la Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades, sobre la inserción laboral de los licenciados, solo el 48,5% de universitarios figuraba dado de alta en la Seguridad Social en su primer año laboral en una base reguladora acorde con su nivel formativo, aumentando hasta el 55,5% cuatro años después. Estos datos confirman que la mitad de los puestos de trabajo ofertados no tienen la categoría laboral correspondiente a su formación académica. También destaca este informe que prácticamente uno de cada cuatro licenciados, a los cuatro años de haberse graduado, está contratado para realizar trabajos de carácter manual para los que no se requiere cualificación alguna. Estas cifras muestran que la economía española no puede absorber a una parte significativa de los nuevos titulados con un empleo acorde a su capacitación.

La Encuesta de Inserción Laboral de 2016 (INE) avala esta situación. Solo el 37% de los nuevos afiliados universitarios se encuentra entre los quintiles (primero y segundo) de mayor cotización a la Seguridad Social, sueldo y reconocimiento formativo. Mientras, en los de más baja cotización y remuneración (cuarto y quinto quintiles) figuraba el 40% de los universitarios. Las carreras tradicionales, con mayor oferta de licenciados, son las más afectadas por este desplazamiento de las bases reguladoras. Según esta encuesta, los médicos y los titulados en ingeniería electrónica, aeronáutica, naval y oceánica, son los que más facilidad tienen para encontrar trabajo en España y en el exterior. Sin embargo, los filólogos, historiadores de arte o graduados en navegación marítima, registran las mayores tasas desempleo.

Finalmente, esta realidad se refleja en los datos de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de este año (INE), en la que se refleja que 7,8 millones de los 18,4 millones de ocupados totales son licenciados. Estos representan el 42,3% del empleo frente al 32,9% en el cuarto trimestre de 2007, antes del inicio de la crisis económica. Además, en esta estadística se observa que la tasa de paro entre los licenciados se sitúa en el 10,89% frente al 18,75% de la media nacional. Actualmente, en España existen 953.700 desempleados con carrera universitaria frente a los 1,2 millones del primer trimestre de 2015. Así, durante la crisis y la recuperación económica los titulados universitarios son los que han sufrido menos el desempleo. Si bien, en muchos casos, entrar o garantizar su estabilidad laboral ha exigido aceptar ofertas de puestos de trabajo que no se ajustan a su nivel de su formación.

Todavía hay tiempo para revertir esta situación y garantizar a futuro un empleo estable y de calidad a nuestros jóvenes universitarios. Para lograrlo, España necesita consensuar un Pacto de Estado educativo con visión de largo plazo, que dote a nuestro talento de los conocimientos y habilidades que garanticen su empleabilidad en un mundo globalizado y digital. Para ello es urgente establecer un diálogo entre las fuerzas políticas, el mundo universitario y las empresas. Crear un modelo de formación superior acorde con las necesidades de mercado, es asegurar que nuestros universitarios pueden desarrollar su proyecto vital. ¿Será posible?

Fecha de creación

03/12/2017

Autor

Jesús Sainz Muñoz