

ÍNDICE

• Introducción	5
• Convención de Empleabilidad de la Universidad de Córdoba	5
• Objetivo	6
• Metodología	7
• Conclusiones de la Convención	9
• Resultados de la encuesta	10

INTRODUCCIÓN

El avance social, educativo y cultural, la creación de conocimientos y la transferencia y difusión de tecnologías e investigaciones al ámbito productivo, son objetivos de primera magnitud para mejorar la calidad de vida. El Consejo Social prioriza y promueve aquellas actuaciones que permiten generar mayores flujos de conocimiento entre las empresas, la ciudadanía y los ámbitos universitarios para avanzar juntos hacia un futuro de mayores oportunidades.

En este contexto, son varias las acciones que el Consejo Social ha llevado a cabo en los últimos años para mejorar la empleabilidad de los estudiantes y profesionales. Algunas de ellas han sido “Café Social: Encuentro de Jóvenes Emprendedores”, donde se reflexionó con emprendedores de diversas disciplinas para conocer sus fortalezas, necesidades y cómo han sabido aprovechar las oportunidades disponibles, o la “Convención de Empleabilidad de la Universidad de Córdoba”, encuentro entre profesionales, educadores o técnicos de empleo para hablar sobre la empleabilidad en la provincia de Córdoba.

Este último encuentro, que tuvo lugar en noviembre del año 2021, reunió a multitud de agentes de cambio que, durante un día y medio, estudiaron desde distintos puntos de vista el sector del empleo en Córdoba.



CONVENCIÓN DE EMPLEABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

La Convención de Empleabilidad de la Universidad de Córdoba es una actividad organizada por el Consejo Social de la Universidad de Córdoba y la Confederación de Empresarios de Córdoba, con la colaboración de Fundecor.

A continuación, analizamos dicha Convención a través de los objetivos perseguidos, metodología de actuación, participantes e intervinientes y conclusiones finales:



1. OBJETIVO

El objetivo de la Convención fue el de recabar información y experiencias sobre el ámbito académico, programas de estudio, realización de prácticas curriculares o extracurriculares, experiencias de egresados, emprendedores y empresarios, y dar a conocer alternativas y opciones para la mejora de la empleabilidad de los universitarios.



2. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo la recogida de información de los datos, se siguieron dos metodologías distintas, mediante recursos online y actividades presenciales, con la finalidad de abarcar el mayor número posible de participantes y que, por tanto, la muestra fuera significativa para obtener unas conclusiones reales.

De esta forma, se realizaron:

- Encuesta inicial (24 noviembre)
- Mesas de trabajo y encuentros presenciales (24 y 25 de noviembre)
- Encuesta a través de herramientas digitales (del 15 al 27 de noviembre)

A partir de los datos recogidos en una encuesta inicial sobre el estado de la empleabilidad en la provincia realizada a los agentes relacionados con el empleo en este territorio, se realizaron unas mesas de trabajo clasificadas por colectivos y, mediante una metodología de dinamización de análisis, se recogieron unas conclusiones en clave de diseñar acciones de mejora para la empleabilidad en la provincia de Córdoba.

En estas sesiones paralelas de mesas técnicas de trabajo, los asistentes a la Convención trabajaron distribuidos en los siguientes segmentos de agentes de cambio y entes implicados en el sector de la empleabilidad:

- Centros Universitarios, Centros de Bachillerato y Colegios Profesionales
- Egresados, emprendedores y Alumni
- Empresarios
- Técnicos de Empleo
- Investigación y Empresa

Además, se incorporaron talleres de dinamización universidad-empresa y se expusieron nuevas opciones de empleabilidad a los asistentes.

A través de las distintas mesas redondas de la Convención, y con la participación de entidades relevantes, se abordó el análisis de la futura empleabilidad y los trabajos que se requerirán en Córdoba, de acuerdo a la evolución de los distintos sectores económicos. Para ello, entidades como Ópera Global Business, Pegasus Aero Group, SDLE, la Junta de Andalucía o Cunext Cooper hablan sobre el futuro de las competencias y capacidades requeridas en los egresados para adaptarse a las necesidades de los trabajos que conformaron el mercado laboral en la próxima década.



3. CONCLUSIONES DE LA CONVENCIÓN

A lo largo de las distintas mesas de trabajo presenciales que se desarrollaron de forma paralela durante la Convención se estudia, mediante un análisis DAFO, los distintos factores que inciden en la empleabilidad tanto de forma intrínseca (debilidades y fortalezas), como de forma externa (amenazas y oportunidades).

Los resultados del análisis DAFO sobre el empleo, de acuerdo a la distribución de los distintos segmentos de población implicada fue:

Mesa de trabajo 1: Centros universitarios, Centros de bachillerato y Colegios profesionales



Mesa de trabajo 2: Egresados, emprendedores y Alumni



Mesa de trabajo 3: Empresarios



Mesa de trabajo 4: Técnicos de empleo



Mesa de trabajo 5: Investigadores y empresa



El análisis DAFO final que se obtuvo al analizar en conjunto los resultados de las diferentes mesas, y que por lo tanto definen el sector del empleo en Córdoba, fue:

<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Buena conexión Universidad-empresa-sociedad 2. Buen profesorado 3. Implicación del profesorado 4. Concienciación de formación permanente 5. Existencias de entidades para desarrollar el I+D+I 	<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. I+D+i como motor para empresa y para los egresados. Mejorar el espacio Universidad-empresa e investigación 2. Formación del personal. Fomentar Formación Profesional FP Dual y sistema dual universitario 3. Base Logística del Ejército de Tierra 4. Patrimonio cordobés como motor de generación de empleo 5. Evolución del teletrabajo 6. Concienciación sobre emprendimiento 7. Buena oferta de prácticas UCO
<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Es necesaria mayor inversión en I+D+i por parte de las empresas, y financiación pública 2. Mejor especialización en posgrados y expertos universitarios 3. Adaptación a un mercado laboral cambiante. Oferta acorde a necesidades socioeconómicas 4. Potenciar las competencias transversales 5. Necesidad de profesorado más profesional 	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exceso de burocracia 2. Fuga de talento 3. Globalización 4. Oferta de empleo cualificado en el extranjero 5. Poca facilidad para atraer empresas 6. Trabajar desde la Universidad en las habilidades blandas 7. Falta de recursos en zonas rurales 8. Universidades muy competitivas

4. RESULTADO DE LA ENCUESTA

De forma adicional, se realizó una encuesta online, con el objetivo de alcanzar mayor número del público objetivo y, que completaba los resultados obtenidos a los señalados durante la Convención, para así contrastar y sacar conclusiones, así como señalar puntos de mejora y valorar las buenas prácticas que ya se llevan a cabo.

El público objetivo fue todo aquel agente implicado en la empleabilidad, en la formación a los futuros profesionales o en la especialización de los mismos en distintos ámbitos, así como los propios trabajadores presentes o futuros: egresados, titulados universitarios, emprendedores, Alumni, empresarios, formadores, técnicos de empleo e investigadores.

La encuesta se dividió en distintas categorías, según el perfil del encuestado, y fue respondida por un total de 313 personas:

- Egresado / titulado universitario (143 respuestas)
- Empresario (75 respuestas)
- Formador /técnico de empleo (50 respuestas)
- Investigador (34 respuestas)
- Emprendedor (11 respuestas)

Las preguntas, divididas en diferentes bloques, estaban adaptadas al perfil de la persona encuestada, de acuerdo a la categoría a la que pertenece, e incluyendo preguntas de información general, información empresarial o de la realidad laboral del encuestado, información sobre su propia formación o sobre la formación buscada en los trabajadores, sobre la pandemia actual (COVI-19) o sobre digitalización, al igual que un importante bloque para obtener datos sobre competencias personales, competencias transversales o capacidades blandas.

Las 313 personas participantes en la encuesta fueron conscientes de la importancia de la relación entre la formación y la búsqueda de empleo, y pusieron de manifiesto que hay que buscar objetivos alineados para que entren en el proceso de la búsqueda de empleo, individuos capaces de desarrollarse tanto intelectual como personalmente, habilidades y capacidades duras al igual que blandas, y se conviertan en los profesionales que necesita la sociedad actual y futura.

Ya sea para trabajar por cuenta ajena o mediante el autoempleo, todos los actores involucrados (egresados, titulados universitarios o emprendedores, así como empresas, formadores o técnicos de empleo) están de acuerdo en que la formación debe aproximarse lo máximo posible a la práctica, a la realidad de las empresas en las que, pasada la etapa formativa, los estudiantes se verán inmersos. Haber tenido profesores que provengan del sector empresarial, o realizar prácticas de empresa, es fundamental para conocer las posibilidades existentes y reconocer las propias capacidades, puntos fuertes y débiles individuales, y saber cómo desarrollarlos o adaptarlos al ámbito profesional. En este último sentido se ve una clara diferencia entre los estudiantes que tuvieron su etapa universitaria cuando no había programas de prácticas, y los que estudiaron cuando sí que los había, teniendo estos últimos más capacidad de aprendizaje y de emprendimiento, y habiéndoles servido de instrumento para encontrar un trabajo relacionado con su titulación principal y las prácticas realizadas.

Respecto a la digitalización, un concepto tan actual, se ha demostrado a través de los resultados obtenidos de todos los encuestados que es importante impulsar su uso dentro de la empresa y fomentar su implementación en el modelo de negocio y la forma de trabajar. Gracias a su utilización, numerosas empresas han visto paliada la crisis del COVID-19. También influye en la creación e innovación del modelo de negocio, productos y servicios finales o en la captación de nuevos clientes.

En cuanto a las habilidades blandas, se pueden apreciar las más importantes en el siguiente cuadro, segmentadas por perfil de encuestados:



Habilidades o capacidades	Egresados / titulados universitarios	Empresarios	Formador / técnico de empleo	Investigador	Emprendedor
Identificación de los puntos débiles personales que necesiten mayor desarrollo	79.1%	66.7%	84%	73.5%	72.8%
Identificación de los puntos fuertes y cómo utilizarlos en la carrera profesional	74.9%	73.3%	93.9%	73.6%	72.8%
Que el programa de estudios prepare para satisfacer las necesidades de la vida profesional	32.2%	50.7%	87.5%	53%	27.3%
Para conseguir un trabajo es necesaria la realización de máster o posgrado	45.5%	33.3%	14.6%	64.7%	9.1%
Facilidad de escucha y entendimiento de los demás	90.2%	85.3%	92%	94.1%	81.9%
Utilización de la tecnología de forma eficaz para comunicarse con los demás	87.4%	82.4%	91.7%	85.3%	72.8%
Capacidad para utilizar tecnologías digitales asociadas a mis estudios	81.2%	66.6%	91.6%	79.4%	72.8%
Facilidad para acceder a la información necesaria para resolver problemas o tomar decisiones	84%	78%	87.4%	91.1%	63.7%
Comprender aspectos teóricos impartidos en clase	81.2%	60.6%	77%	94.1%	72.7%

Esta tabla pone de manifiesto que todos los grupos participantes en el estudio sobre empleabilidad ven fundamental la capacidad y facilidad de escucha y entendimiento de los demás, así como la utilización de la tecnología de forma eficaz para comunicarse con los demás.

Por otro lado, es notable la disparidad de opiniones respecto a la necesidad de cursar posgrados o máster para la obtención de un empleo: mientras que dos de cada tres investigadores (64,70%) sí que lo ven imprescindible, tan solo un número residual de emprendedores (9,10%) así lo consideran.

Un pequeño número de emprendedores (27,30%), entiende que es necesario que el programa de estudios prepare para satisfacer las necesidades de la vida profesional, frente al 87,50% de los formadores o técnicos de empleo que sí lo consideran muy importante.

Por otro lado, los empresarios piensan que la identificación de los puntos débiles personales es importante (66,70%), pero no tanto como los formadores (84%).

Los investigadores y los egresados o titulados universitarios, por otro lado, están de acuerdo en un porcentaje elevado en que es necesario comprender aspectos teóricos impartidos en clase (94,10% y 81,20% respectivamente) frente a los formadores (77%), emprendedores (72,70%) o empresarios (60,60%) que lo consideran como algo de menor importancia.

Para concluir, la formación universitaria está cada vez más adaptada al entorno profesional y acercándose al mercado laboral gracias a su programa de prácticas en empresa o al fomento del desarrollo de las habilidades blandas. La implicación de las empresas en la formación de los estudiantes también es importante y se están abriendo nuevas líneas de colaboración en ese sentido.

Esto, unido a la formación continua por parte de los profesionales e investigadores, y

la incorporación al mundo empresarial de las nuevas tecnologías digitales prepararán a los emprendedores y demandantes de empleo para los puestos del futuro.

