

Perspectiva de los empleadores en la definición de los futuros títulos de la ULL

ÍNDICE

	Página
1. Introducción.....	1
2. Metodología.....	3
2.1. Diseño metodológico.....	3
2.2. Grupos de trabajo	4
2.3. Desarrollo de las reuniones.....	5
3. Discursos de las reuniones de trabajo	7
3.1. Tecnologías de la Información y la Comunicación.....	7
3.1.1.Competencias específicas al puesto de trabajo.....	7
3.1.2.El dilema especialización – generalista	9
3.1.3.El profesorado y los contenidos formativos	10
3.1.4.La flexibilidad del sistema formativo	10
3.1.5.El dilema FP – Universidad.....	11
3.1.6.Profesionalismo, actitudes y habilidades	12
3.1.7.Las prácticas en empresa	13
3.1.8.El enfoque global.....	13
3.2. Servicios Sociales.....	14
3.2.1.Aplicabilidad laboral de los contenidos universitarios.....	14
3.2.2.Las competencias humanas	16
3.2.3.Las prácticas en empresa	17
3.2.4.El reciclaje de los conocimientos y las habilidades	18

3.2.5.El dilema especialización - generalista.....	19
3.2.6.La orientación laboral de los estudiantes	20
3.3. Logística y Distribución	21
3.3.1.Actitud de los jóvenes profesionales	21
3.3.2.Las prácticas en empresas.....	22
3.3.3.Especialización y formación práctica.....	23
3.3.4.El profesorado y la utilidad de los contenidos formativos	24
3.3.5.El dilema FP – Universidad.....	24
3.3.6.El perfil deseado	25
3.3.7.Competitividad global.....	25
3.4. Turismo	27
3.4.1.La importancia de la especialización.....	27
3.4.2.El perfil de los alumnos	28
3.4.3.Profesionalidad, actitudes y habilidades	29
3.4.4.Las prácticas en empresa	29
3.4.5.El profesorado y los contenidos formativos	31
4. Conclusiones sobre las demandas de los empleadores.	34
5. Enfoque estratégico.....	37
6. Anexo 1: Participantes Grupos de Discusión.....	38

Santa Cruz de Tenerife, a 16 de Agosto del 2006

P. 6177

DGT/YHO/OAB

cc/CD

1. Introducción

En el presente documento se presentan los resultados del estudio **“Perspectiva de los empleadores en la definición de los futuros títulos de la ULL”**, realizado para la Universidad de La Laguna.

Este estudio tiene lugar en el contexto de la próxima entrada en vigor del Plan de Bolonia sobre Convergencia Europea y la aplicación del Real Decreto 56/2005, que aconseja a las universidades españolas dotar a sus autonomías de u

na mayor flexibilidad en la definición y desarrollo de los diseños curriculares de los estudios de postgrado.

La oportunidad del presente estudio viene enmarcada, además, por una serie de circunstancias y cambios en el entorno, que hacen necesaria la consideración de las demandas de la sociedad como un elemento más a tener en cuenta en los cambios y reformas de los estudios superiores y de postgrado de la universidad: Bolonia; LOU; globalización, competitividad de las universidades; competitividad empresarial; demandas sociales; tecnologías de la información y la comunicación; etc.

El estudio responde a uno de los apartados metodológicos del Programa de Trabajo que realizan el Gabinete de Análisis y Planificación y la Unidad de Evaluación y Mejora de la Calidad de la Universidad de La Laguna.

Entre otros objetivos, la Universidad de La Laguna pretende conocer el grado de satisfacción de los empleadores de la isla en relación a la formación recibida por los titulados de la Universidad, la valoración de los estudiantes, la utilidad profesional y las demandas específicas, con el fin de orientar la creación de nuevos perfiles profesionales de titulados de postgrado de la ULL.

La iniciativa pretende posicionarse, tal y como aconseja la Convergencia Europea, como una oportunidad para adaptar el diseño curricular de los estudios de postgrado a las necesidades y demandas del Mercado Laboral. La nueva ley dota a las autonomías de una mayor competencia en el diseño de los perfiles profesionales, para que, de forma más cercana, se adecuen los estudios superiores de postgrado a las necesidades sociales y del mercado, logrando una mayor competitividad del tejido económico.

El objetivo general que plantea este estudio es el análisis de las necesidades y demandas de las principales entidades de empleadores de egresados de la ULL, con el fin de orientar el proceso de configuración de los diseños

curriculares de los estudios de postgrado de la ULL. Para ello el estudio se centrará en las siguientes dimensiones específicas:

- Analizar el **grado de satisfacción** con los egresados por parte de los empleadores. La satisfacción será entendida de dos maneras:
 - en cuanto a la calidad de los contenidos formativos de los estudios, así como la identificación de los principales déficit, y
 - la valoración de las aptitudes y competencias de los recién titulados, así como los déficit que presentan los egresados.
- Estudiar el grado de **utilidad profesional**: en qué medida se adecua la formación del egresado con las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo.

Conocer las propuestas de los empleadores para el diseño del **nuevo perfil de profesionales**, titulados en la ULL, atendiendo a las necesidades de mercado.

2. Metodología

2.1. Diseño metodológico

A continuación, se describen las tres fases del diseño metodológico:

Fase I

La fase inicial constó de un proceso de preparación y documentación inicial que realizó el equipo técnico de Edei Consultores, con el objetivo de diagnosticar el estado y las tendencias que caracterizan, en la actualidad, a cada uno de los sectores económicos a estudiar. De esta manera, se podía contar con el conocimiento, a priori, de las tendencias y demandas particulares de cada sector. La fase de documentación proporcionó una ayuda para la mejor adaptación de los guiones a las especificidades de los sectores, logrando así una mayor eficacia en la obtención de resultados del estudio.

Fase II

La fase posterior consistió en las reuniones de trabajo (una para cada uno de los sectores), donde se realizó la presentación del proyecto a los participantes y donde emergieron las primeras aportaciones por parte de los mismos. A partir de esta reunión de trabajo, se desarrolló un informe inicial con las hipótesis y síntesis provisionales. Este documento se hizo llegar a cada uno de los participantes de forma individual, con el objetivo de contrastar los resultados de la reunión.

Fase III

En esta tercera fase se analizaron los documentos aportados por los participantes, una vez que cada uno de ellos hubiera contrastado el documento inicial, para la creación de un segundo informe con las síntesis y conclusiones finales.

2.2. Grupos de trabajo

Para la consecución de los objetivos planteados se realizaron 4 grupos de trabajo con responsables de empresas y organizaciones representativas de los sectores-ámbitos elegidos.

Esta técnica pretende poner de manifiesto las principales claves de la situación de los egresados, a partir de las opiniones de los informantes cualificados.

El objeto de estudio, para la materialización de los objetivos planteados, fueron las entidades empleadoras (públicas o privadas).

A éstos se les considera unos informantes cualificados, dada su clara implicación en el proceso de inserción laboral de los egresados universitarios, pudiendo aportar la información clave del estudio.

La selección de la muestra (Anexo 1) se realizó atendiendo a los siguientes criterios:

- Empresas con experiencia en el empleo de universitarios
- Empresas innovadoras y actualizadas con las nuevas demandas y necesidades.
- Empresas con proyección de futuro.

El estudio se realizó a empresas de los sectores económicos más representativos del mercado de trabajo de Tenerife teniendo en cuenta los criterios anteriores:

- Distribución comercial y Logística
- Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación
- Ocio y Turismo
- Servicios y Políticas Públicas

2.3. Desarrollo de las reuniones

Las reuniones se desarrollaron en el Decanato de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de La Laguna

Los grupos de trabajo fueron dirigidos por dos técnicos uno en calidad de moderador / animador y el otro en calidad de observador.

Los guiones para el desarrollo de las reuniones se centraron en los siguientes puntos:

Objetivos	Puntos de análisis
Grado de satisfacción : Contenidos	Satisfacción
	Nivel de suficiencia en: Conocimientos teórico /prácticos Información del entorno empresarial (dinámica y ritmo de trabajo, forma de proceder...) Contenidos específicos del sector Conocimientos complementarios (Idiomas e informática)
	Déficit identificados
Grado de satisfacción: Actitudes y	Satisfacción

Aptitudes y Competencias	<p>Nivel de suficiencia en:</p> <p>Habilidades organizativas</p> <p>Habilidades de comercialización</p> <p>Habilidades de comunicación</p> <p>Capacidad en resolución de problemas</p> <p>Capacidad en la aplicación de conocimientos prácticos</p> <p>Habilidades de planificación</p>
	Déficit identificados
Utilidad profesional	Grado de adecuación de los conocimientos académicos al puesto de trabajo.
	Principales demandas de los empleadores:
Propuestas de nuevos perfiles profesionales y oferta de postgrado	Sugerencias para la redefinición de los nuevos perfiles profesionales
	Propuestas de nuevos títulos para el diseño curricular de los estudios de postgrado

3. Discursos de las reuniones de trabajo

Se describen, a continuación, los debates que tuvieron lugar con directivos, y otros cargos de responsabilidad, dentro de organizaciones representativas de cada uno de los sectores seleccionados.

Los discursos de las reuniones se han organizado en apartados, correspondiendo, cada uno de ellos, a los aspectos de mayor interés e importancia que surgieron en cada grupo.

3.1. Tecnologías de la Información y la Comunicación

Se describe, a continuación, el debate que tuvo lugar con los directivos de las principales empresas de TICs de la Isla de Tenerife. Se ha organizado el discurso en los siguientes apartados:

- Competencias específicas al puesto de trabajo
- El dilema especialización – generalista
- El profesorado y los contenidos formativos
- La flexibilidad del sistema formativo
- El dilema FP – Universidad
- Profesionalidad, actitudes y habilidades
- Las prácticas en empresa
- El enfoque global

3.1.1. Competencias específicas al puesto de trabajo

La primera parte de la reunión giró en torno al nivel de satisfacción que tienen los empresarios, en relación a los contenidos formativos impartidos por la Universidad, haciéndose especial énfasis en los estudios de informática y telecomunicaciones.

Según la opinión de la mayoría de participantes, muchos de los contenidos impartidos por la Universidad no se adaptan a las necesidades reales que tienen sus empresas.

En primer lugar, afirman, no existe oferta formativa pública en tecnologías punteras, y comentan que los contenidos no están actualizados en función de los avances tecnológicos que se producen. Algunos de los contenidos que se imparten están ya obsoletos, y podrían sustituirse por otras materias más acordes a las tendencias actuales de los mercados.

“Yo no conozco los planes de estudio exactamente, pero por lo que ellos nos cuentan (los estudiantes), ellos no tienen absolutamente ninguna formación en la universidad en tecnologías actuales de desarrollo, o sea, reales no teóricas, por ejemplo, .net, bases de datos Oracle o SQL Server, tecnología informática para la movilidad, absolutamente nada, y en tecnología Web tampoco realmente.

Por otro lado, en relación a las demandas del mercado puramente local, muchos de los asistentes se quejan de que los egresados no están preparados para trabajar con las tecnologías que requieren sus clientes.

“Se da la curiosidad de que, para muchas empresas, y yo en muchos casos he podido ser una de ellas, es más importante un certificado de Microsoft que es una empresa privada, de un técnico, que la licenciatura más seria que dé la Universidad de la Laguna, porque si Microsoft dice que ese señor es un experto en tal lenguaje de programación, el empresario sabe que lo es. Si la Universidad de la Laguna dice que es un informático o un titulado superior en informática, sé positivamente que tendrá muchos conocimientos genéricos pero, posiblemente, no tiene ni idea de los entornos que me piden mis clientes.”

Entre otras, fueron citadas deficiencias en las siguientes áreas de conocimiento:

- Tecnologías Microsoft
- Bases de datos
- Plataformas informáticas
- Sistemas informáticos de gestión empresarial
- Calidad de software
- Tecnologías para la movilidad
- Tecnología Web

3.1.2. El dilema especialización – generalista

Surgió, a continuación, un debate muy interesante en relación al grado de especialización que deben tener los estudiantes.

Algunas empresas expresaban la necesidad de poder contar con personas que sean rápidamente operacionales en una tecnología específica, para lo cual deben haber recibido una formación previa en la misma. Formación que, según comentaban, no pueden recibir a través del sistema público de educación.

“¿Cómo resolvemos el conflicto de las empresas concretas?... en mi empresa, yo necesito contratar a un tío mañana para ponerse a desarrollar en .net”

Surge en este momento una interesante cuestión. En efecto, adquirir un nivel de conocimiento suficientemente profundo en estas tecnologías punteras requiere un enorme esfuerzo, de dos años, por ejemplo, en el caso de .net. Teniendo en cuenta la velocidad a la que se producen los cambios en el sector, algunos de los participantes plantean el riesgo que supone dedicar dos años del periodo formativo a una única tecnología. Además, puesto que son muchas las tecnologías que existen, no sería posible alcanzar un alto nivel de especialización en todas ellas.

Más interesante, proponen algunos de los participantes, sería proporcionar a los estudiantes las herramientas conceptuales necesarias para poder adquirir rápidamente los nuevos conocimientos, y adaptarse fácilmente a los cambios que, inevitablemente, van a tener lugar en el mercado.

“Una carrera de tres años lo único que puede dar es el bagaje para después estar en el mercado... con treinta años de vida laboral se va a cambiar mucho...Yo en este aspecto distinguiría también tres niveles en la formación...El primer nivel es el actitudinal...La segunda cuestión son las habilidades... Otro aspecto son los conocimientos, pero los conocimientos de base.”

“Además, no vamos a pedir que nos traigan a la gente del todo enseñada, porque también tenemos una labor social nosotros, la labor empresarial etc... y, queramos o no, unos meses de aprendizaje no se los quita nadie, y esos meses de aprendizaje es también hacer a la persona a la cultura de la compañía.”

Sin embargo, ¿qué coste, en tiempo y esfuerzo de formación, pueden asumir las empresas?. Si tal y como se comentaba en el grupo, algunas tecnologías

requieren dos años de formación antes de alcanzar un nivel operacional, ¿pueden las empresas permitirse ese coste? ¿Están dispuestas a asumirlo?

“Estoy convencido que cualquier ingeniero informático o en telecomunicaciones, o cualquier físico o matemático, es capaz perfectamente de estudiarse todo el entorno .net con todas sus clases, objetos etc..., pero necesita dos años para hacerlo...El mejor del mundo necesita dos años y no terminará de estudiarlo y la empresa necesita a alguien que produzca...”

“Yo estoy hablando de un superexperto en determinadas tecnologías concretas... eso no existe... entonces ¿por qué la universidad no puede proporcionar esa formación ... si en otros países lo hacen?”

3.1.3. El profesorado y los contenidos formativos

El profesorado aparece en la discusión como un elemento de extraordinaria importancia.

“Esa es la clave, el profesorado...”

En efecto, la calidad de la enseñanza depende, fundamentalmente, de la capacidad de los profesores para transmitir conocimientos, habilidades, actitudes, cultura profesional, etc. Tanto a través de las competencias que ellos mismos posean, como en la medida en la que faciliten a los alumnos el acceso a las mismas.

“El mundo tecnológico cambia mucho y el profesorado requiere un reciclaje muy fuerte.”

Por ello, es muy importante que la Universidad ponga en marcha mecanismos capaces de estimular la adecuación formativa de los profesores.

“Se necesita motivar al profesorado para que se adapte.”

3.1.4. La flexibilidad del sistema formativo

Los párrafos anteriores plantean una serie de dudas acerca del modo en que la Universidad debe responder a retos tales como las cambiantes demandas del mercado, el nivel de especialización que exigen las empresas, las actitudes y habilidades que se requieren para ser competitivo en el mercado laboral, etc.

Por otra parte, la globalización de los recursos humanos es un hecho, y cada vez más, los egresados locales están compitiendo con egresados de otros países y otros sistemas educativos.

Algunos de los participantes a la reunión opinan que el sistema universitario actual es demasiado rígido como para poder responder a tales retos.

“En Dinamarca es mucho más flexible el plan, el sistema de estudios no es tan rígido como es en España, de tal forma de que tu puedas hacer tu carrera a tu medida. Entonces,... habrá alguien que quiera ser doctor en informática abstracta...otro querrá especializarse en robótica, otro querrá... y habrá otro que a lo mejor lo que desea es convertirse en un experto en sistemas de bases de datos de Microsoft o de quien sea... pero la universidad les facilita eso, eso es lo que no existe en España.”

Ante estos nuevos retos, es interesante también señalar la importancia de la formación continua y las deficiencias de nuestro sistema universitario en este aspecto.

3.1.5. El dilema FP – Universidad

Otra cuestión muy interesante que surgió durante la reunión fue el dilema FP – Universidad.

En efecto, se observa que existe competencia en el mercado entre las personas salientes de FP y los egresados universitarios.

“Estamos contratando ingenieros para hacer lo que debería hacer un F.P.”

“Se supone que un licenciado tiene una formación, pero luego resulta que un chaval de FP que tiene una capacidad de aprendizaje brutal, es mucho más concreto, más profesional, y está más focalizado.”

Cada vez más, importan las actitudes, habilidades y competencias que una persona demuestre para hacer un tipo de trabajo concreto, muy por encima del tipo de titulación universitaria que posea.

“Yo creo que el enfoque no es qué trabajo deberíamos darle a un licenciado...hay que olvidarse de las palabras concretas, licenciados, doctor...”

“Para mí lo que cuenta es el nivel de satisfacción de sus clientes, y eso me vale más que ver el currículo. Y vuelvo a decir lo que dije antes, cuando estamos contratando a través de la red yo, sinceramente, no sé qué nivel de formación tiene la gente a la que estamos contratando, no lo sé....un día descubro que Gustavo es catedrático, que Santiago también lo es, hablo de nombre reales, pero miren, en temas relacionados con diseño...yo que sé, a lo mejor son cabreros y no han hecho bellas artes, desde luego probablemente muchos no han hecho bellas artes, ¿importa eso?”

Los títulos de los centros formativos solo son valorados, por parte de las empresas, en la medida en la que éstos son capaces de acreditar, con garantías, las competencias profesionales que se requieren en cada momento. Particularmente, en relación al grado de profesionalismo de los titulados y las actitudes que éstos muestran ante el trabajo, la Formación Profesional está obteniendo en el mercado mayor aceptación que los egresados procedentes de la Universidad de La Laguna.

3.1.6. Profesionalismo, actitudes y habilidades

Tal y como se comenta brevemente en el apartado anterior, el grado de profesionalismo, la actitud y las habilidades resultan ser igual o más importantes, incluso, que los conocimientos de la persona que va a ser contratada.

Todos los participantes parecen estar de acuerdo en la importancia que tiene el que la Universidad proporcione, también, competencias en esas áreas.

“La Universidad no solamente da conocimientos, tiene que dar también actitudes, y eso es algo en lo que se tiene que ir modelando al alumno, con los planes de estudio, con las tareas que le mandas, con los tipos de trabajo que le mandas. No es lo mismo que le mandes un examen tipo test a que le mandes un proyecto: mira tú te buscas la vida tienes que hacer un proyecto que haga esto...”

“Al final, todo depende de la actitud de la persona, las ganas que tenga de aprender y un montón de cosas más....”

“El mercado lo que demanda es gente con iniciativa, con tenacidad, con capacidad de superación.”

“Las empresas buscan gente con curiosidad, gente con ganas de innovar, gente con ganas de descubrir, gente con capacidad para trabajar en equipo, con actitudes y herramientas...”

“Queremos que lleguen con capacidad de aprender...y con capacidad para analizar.”

“Que sepan documentar, que sepan pensar en abstracto, que sepan trasladar lo que piensan en abstracto a algo concreto, que tengan gusto por las cosas bien hechas.”

“En la realidad de las empresas, hay que saber tener una empatía con el cliente.”

3.1.7. Las prácticas en empresa

Una de las formas más eficaces de proporcionar a los alumnos muchas de las competencias profesionales mencionadas en el apartado anterior, es permitir su acercamiento a la empresa desde los primeros cursos de la carrera.

En este sentido, los participantes destacaron la falta de acercamiento que existe entre la Universidad y la empresa. En efecto, comentan, pocas veces reciben peticiones, por parte de la Universidad para que acepten alumnos en prácticas. La comunicación en sentido inverso, afirman, es tediosa, pues no existe un interlocutor único y visible al que puedan dirigirse.

3.1.8. El enfoque global

Aparece como elemento fundamental la necesidad de abordar la cuestión educativa en su contexto global.

Es preciso tener en cuenta las tendencias globales de los mercados a la hora de diseñar los planes formativos.

Además, hay que tener muy presente que no solo las empresas se globalizan, también lo hacen los recursos humanos. En efecto, cada vez es más manifiesta la competencia que están sufriendo los egresados de la Universidad de La Laguna frente otros egresados de otros países y otros sistemas educativos.

3.2. Servicios Sociales

A continuación, se presenta el debate que tuvo lugar con cargos de responsabilidad de organizaciones representativas del área de los servicios sociales. El discurso se ha organizado en los siguientes apartados:

- Aplicabilidad laboral de los contenidos universitarios
- Las competencias humanas
- Las prácticas en empresa
- El reciclaje de los conocimientos y las habilidades
- El dilema especialización – generalista
- La orientación laboral de los estudiantes

3.2.1. Aplicabilidad laboral de los contenidos universitarios

La primera de las problemáticas señaladas por los participantes a la reunión, fue la carencia que muestran los egresados en relación a la aplicabilidad laboral de los contenidos universitarios

“El gran handicap, el gran problema con el que me encuentro, es que la gente no sabe aplicar su profesión.”

“Llegas y le dices a un pedagogo o a un futuro pedagogo que está en el último año de carrera: Pues mira tu vas a apoyar en acciones de orientación. Y no tiene ni idea de cómo aplicar lo que han aprendido en la academia a la práctica, te miran y te dicen: ¿Y qué hago?”

“Se ve poca experiencia de cara a la realidad, a saber, o a tratar a una persona con las características que tratamos nosotros, con discapacidad o de exclusión, y saber sentarte y empezar a hablar con ellas, es eso, es una falta de encaje de la universidad con la realidad que se hecha en falta, que se nota a la gente en los primeros momentos.”

Se percibe, incluso, un miedo inicial muy fuerte por parte de los egresados a enfrentarse con la realidad.

“Tienen miedo de enfrentarse con la realidad. De repente, salen de la universidad, donde ven, sí, en un papel, en unas transparencias...”

pero luego el enfrentarse con el propio problema y con la realidad es muy fuerte y muy importante.”

Según los participantes, este handicap puede estar originado, en parte, por el enorme peso que tienen los contenidos teóricos sobre los contenidos prácticos dentro de los programas formativos universitarios.

“Existe una sobrecarga de contenidos teóricos frente a ciertas orientaciones de carácter más práctico y más instrumental.”+

“El contenido esencial se pierde o se diluye en esa cantidad o en esa variedad, sin que se profundice realmente en cosas concretas, que después a la hora de desarrollar la práctica son fundamentales.”

Otras de las causas identificadas son la falta de interactividad y de vínculo con la realidad de los métodos de enseñanza utilizados.

“Las clases son muy magistrales, donde la intervención del alumnado es bastante escasa.”

“Yo creo que falta mucha didáctica a la hora de exponer los contenidos a los alumnos y quizás, en muchos casos, poca preocupación para que esos contenidos realmente lleguen con la importancia que tienen que llegar y con la intensidad.”

El grado de actualización de los contenidos impartidos y de los métodos de enseñanza es señalado, asimismo, como un elemento fundamental.

“No están reciclados los conocimientos porque son desfases de: - Y esto ¿quién te lo dijo?... - El profesor... - Dios mío! Ya hace 20 años que se está trabajando con esta otra técnica.”

“Yo creo que, concretamente en el tema del profesorado, a mí me sorprende todavía, soy de Psicología, cuando alguna vez me comentan de clases que se dan exactamente de la misma manera que yo recibí las mías.”

Todos los participantes están de acuerdo en la necesidad de desarrollar nuevos mecanismos que permitan vincular los contenidos de cualquier materia con el ámbito práctico. Los asistentes proponen algunas ideas, pero opinan que la cuestión debería tratarse en profundidad con el fin de encontrar y poner en marcha nuevos mecanismos de aplicabilidad.

“No sé, se me ocurre por ejemplo, invitar a gente.”

La realización de prácticas en empresa, desde los primeros años de la carrera, es señalado como otros de los mecanismos fundamentales para lograr

desarrollar en los estudiantes las habilidades prácticas y las competencias humanas necesarias para poder enfrentarse al mercado laboral.

“Hay algunas competencias, que solamente las vas a desarrollar en el puesto de trabajo.”

3.2.2. Las competencias humanas

La mayor parte de la reunión giró en torno a las competencias humanas necesarias para trabajar en el sector de los servicios sociales. Según los participantes, se trata del elemento más importante y más diferenciador.

“Es importante el conocimiento técnico, muy importante, pero sobre todo tiene mucho más valor y también aparte mucha más diferenciación el tema personal, el tema de las competencias personales.”

En este sentido, parece que existe un desfase, en la enseñanza universitaria, entre los conocimientos técnicos impartidos y las competencias humanas desarrolladas en los alumnos

“Lo que está claro, sobre todo, sería el desfase entre la parte técnica con la personal, que en servicios sociales, yo creo, es la que más prima, porque la parte técnica te pone en la parrilla de salida, pero lo que te diferencia en el mercado o lo que te suele diferenciar son las competencias personales.”

Durante la reunión, fueron detalladas una serie de habilidades personales que debe tener un egresado que va a trabajar en el área de los servicios sociales:

- Gran capacidad para las relaciones interpersonales, empatía y capacidad de ayudar.
- Habilidades comunicativas y de escucha.
- Saber entender a lo que te están demandando y ser capaz de plantear alternativas.
- Capacidad para resolver conflictos.

- Autonomía y automotivación.
- Iniciativa.
- Capacidad de improvisación, para poder dar respuesta a determinados problemas que surgen de forma inesperada.
- Capacidad de liderazgo, puesto que van a ser el motor de cambio de otras muchas personas con dificultades de diversos tipos.
- Criterio propio y capacidad de decisión
- Capacidad para ver la dimensión de las cosas, es lo mismo la persona, que la familia, que el grupo, que la comunidad.
- Objetividad
- La curiosidad y la capacidad de aprendizaje, sobre cualquier otra cosa.
- Buena predisposición hacia nuevos conocimientos.

3.2.3. Las prácticas en empresa

Las prácticas en empresa fueron señaladas por parte de todos los participantes como una necesidad absoluta dentro de los programas formativos.

“Debe realizarse, por parte de la Universidad, un esfuerzo por acompañar el ritmo del proceso formativo con la realidad laboral. Y no creo que deba hacerse en un último año sino, a lo largo de todo el proceso.”

En relación a la forma de organizar y estructurar las prácticas surgen algunas sugerencias.

“Con respecto a lo de los convenios de colaboración, estos existen, y son convenios estándar pero esos convenios o se ocupan de regularizar la póliza de seguro, de desvincular cualquier acción contractual de cara a la inspección, nos cubrimos mucho en

aspectos legales para que ninguna de las partes tenga problema, pero no es un compromiso de qué funciones va a realizar esa persona, o no sólo las funciones que va a realizar, sino lo que la empresa espera de él o qué trabajos va a realizar en la empresa, con lo cual nunca podemos controlar si termina haciendo esto o termina haciendo lo otra cosa.”

Acerca del trabajo que desempeñan los estudiantes en prácticas en las organizaciones, los participantes señalan la importancia que tiene el que el alumno pueda realizar actividades útiles y reales.

“Que no sea algo simplemente para después entregar un “tocho”, debe de servir a la institución y a esa persona. Tiene que ser algo real. Creo que, además, la persona se implica mucho más si va a hacer algo valioso para la entidad.”

Sobre la responsabilidad empresarial, los asistentes reconocen:

“Facilitar la interacción con un plan de adaptación, con un plan de acción... que muchas veces esperamos que vengan con todo sabido... y falta una cierta planificación para el tiempo o para que sea más fácil esa adaptación.”

“Quizás muchas veces pecamos de un exceso de exigencia, y yo creo que en ese sentido hay que tener una cierta capacidad de acompañamiento, y tener presente que estos chicos se están formando.”

“Si somos receptores de alumnos en prácticas, también creo que de alguna manera hay que devolver a la Universidad la información valiosa que nos dan los alumnos que recibimos.”

3.2.4. El reciclaje de los conocimientos y las habilidades

El reciclaje de los conocimientos aparece como algo esencial, tanto por parte de los profesores, de cara a impartir conocimientos actualizados, como por parte de los egresados y profesionales del sector.

En relación al profesorado se comenta:

“Yo lanzo una reflexión que yo no tengo clara, todo lo que le estamos demandando a esa persona que se incorpora a la empresa, todas esas habilidades, ¿presuponemos que todas esas habilidades las tiene el docente?”

En lo que concierne, tanto al profesorado como al resto de profesionales del sector, la formación continua a lo largo de toda la carrera profesional es fundamental.

“Estamos en un campo social tenemos que seguir aprendiendo, están saliendo muchísimas cosas nuevas, no puedes recoger tu título de la universidad,..., la gente tiene que saber que tienes que seguir utilizando tu tiempo personal para seguir formándote en determinadas cosas.”

“Es una cuestión esencial para poder mantenerte en el trabajo social sin quemarte, es decir, tienes que reciclarte, si no te reciclas, te quedas ahí, o sea, te quemas, porque consumes mucha energía.”

3.2.5. El dilema especialización - generalista

Durante la discusión surgió el debate sobre la necesidad o no de especialización de los estudiantes por área de actividad.

Por un lado, se planteaba la necesidad de poder contar con perfiles especializados en diferentes tipos de público usuario: discapacitados, sordos, inmigrantes, etc.

“Se debería, cada vez más, tender a la especialización, porque luego te das cuenta que, salvo en determinados casos, tu trabajo va a ser, pues eso, con sordos, con discapacidad física, con discapacidad...”

Sin embargo, lo verdaderamente fundamental en el área de los servicios sociales parecen ser las habilidades humanas y la capacidad de adaptación, que son competencias generalistas. Estos aspectos, según los participantes, se deberían trabajar insistentemente durante la formación.

“Yo, cuando hago una entrevista, no le pido que tenga que saber de drogodependencias, sino lo que busco son las capacidades y lo que evalúo es que tenga unos mínimos, que luego eso lo pueda moldear, porque luego en la práctica tu lo vas a orientar y vas a tener un seguimiento con esa persona.”

“Y luego, si tu quieres especializarte y hacer un master, a lo mejor te hace falta otro grado, pero por lo menos si salir con las habilidades para poder adaptarte a determinadas áreas, y que luego en el mercado laboral te sitúes, tú mismo te desarrollas, no es lo mismo

que te especialices en drogodependencias y...que luego te des cuenta que a lo mejor lo tuyo es la discapacidad”

3.2.6. La orientación laboral de los estudiantes

Según los participantes, la Universidad debería jugar un rol más activo en la orientación de los estudiantes.

Empezando por el ingreso en la Universidad, debería mejorar los mecanismos de selección de los estudiantes.

“Yo creo que la universidad, como institución, debería de tomar conciencia e intervenir desde el momento previo a que la persona elija su carrera... Yo, si no puedo bailar, no me puedo dedicar al ballet o a ser profesora de gimnasia, pero a lo mejor con mis habilidades, me puedo dedicar a otras profesiones”

Y una vez que el alumno está dentro, poner en marcha mecanismos de orientación laboral (se proponen, entre otros, los itinerarios formativos) que permitan a los estudiantes ir orientando su formación a las demandas del mercado laboral.

“Yo creo que la universidad tiene que tomar conciencia de que, sí o sí, es una institución socializadora para la búsqueda de empleo, porque incluso en la investigación, tú te empleas como investigador, te empleas como gestor de recursos, como logopeda o como trabajador social...”

3.3. Logística y Distribución

Las temáticas más destacadas de la discusión en el área de la logística y la distribución fueron:

- La actitud de los jóvenes profesionales
- Las prácticas en empresas
- Especialización y formación práctica
- El profesorado y la utilidad de los contenidos formativos
- El dilema FP – Universidad
- El perfil deseado
- Competitividad global

3.3.1. Actitud de los jóvenes profesionales

Los empleadores manifestaron un amplio consenso acerca de la importancia que tiene la actitud a la hora de enfrentarse al mercado de trabajo. En efecto, adoptar una actitud positiva, caracterizada por las ganas de aprender y la iniciativa, puede incluso ser más valorado por los empleadores que los conocimientos adquiridos durante el periodo formativo.

“A la hora de acabar una carrera e introducirte en el mundo laboral, la aptitud, junto con la actitud que ya tengas, son importantísimas porque, evidentemente, cuando acabas una carrera no tienes la formación práctica que necesitas.”

En este sentido, los participantes manifestaron su descontento con las actitudes que están encontrando en los jóvenes profesionales que, actualmente, se están incorporando al mercado laboral.

En primer lugar, afirman, el nivel de exigencias con el que los jóvenes profesionales se enfrentan al mercado laboral no se corresponde con el nivel de experiencia y profesionalismo que pueden ofrecer.

“muchas veces entran en el mundo laboral, no tienen ni idea, y encima tienen exigencias, entonces eso choca.”

Por otro lado, los egresados buscan condiciones cada vez más cómodas, y priman factores como la cercanía o los horarios, sobre otros factores relacionados con el desarrollo profesional.

“Quiere un horario de 8 a 2 y las tardes libres, y si les dices:- bueno, tienes que empezar a trabajar a las 6 de la mañana, y te dicen:- bueno, es que a las 6 de la mañana es muy temprano...”

“yo noto que ya, que la gente, su proyecto vital en la parte profesional es menor proporcionalmente de lo que era para nosotros, no?”

La preocupación por formarse profesionalmente, por asegurarse un buen futuro profesional, no es tan grande.

“todavía estoy esperando que venga alguien a pedir unas prácticas de mutuo propio ... la gente esta pendiente de a ver qué hago este verano, me voy a Lanzarote...”

El proyecto profesional pierde peso entre los egresados, a favor de otros aspectos vitales como la amistad, el ocio, etc.

“Incluso ofreciéndoles un puesto de trabajo donde tendrán una responsabilidad y tal, pues prefieren quedarse donde están, porque tienen más calidad de vida, según ellos, se está tratando un poco el tema de más calidad de vida, más tiempo libre que por supuesto es importantísimo en la vida ¿no? Pero, sobre todo cuando estas empezando, tienes que priorizar los intereses, tu formación en la empresa es fundamental, tienes que dedicar horas, tienes que ... , yo me acuerdo, al principio, incluso ahora hago horas extras porque me interesa, quiero decir, es una cosa que te nace ¿no?”

Finalmente, los egresados son menos proactivos, y están menos implicados con los objetivos de la empresa para la que trabajan.

“son más exigentes, menos preactivos, y más distantes.”

3.3.2. Las prácticas en empresas

Muchos de las deficiencias actitudinales mencionadas en el apartado anterior, podrían verse subsanadas con una implicación profesional de los estudiantes mucho mayor y más temprana.

“yo pienso que lo importante es hacer las prácticas durante toda la carrera, y acercar el mundo laboral al alumno”

Existe cierta falta de concienciación por parte del alumnado en cuanto a que no sólo es la formación académica lo que cuenta, sino también la experiencia profesional.

“La gente no esta haciendo practicas profesionales durante su carrera, como mucho hacen algo cuando acaban.”

“A la hora de valorar, yo prefiero a una persona experta y con experiencia, que un recién licenciado.”

Según los participantes, la Universidad debería realizar un mayor esfuerzo por acercarse a las empresas.

“La universidad tiene que acercarse más a la empresa no sólo son las empresas las que tienen que buscar y... ya te digo, yo he tenido serios problemas para tener alumnos en prácticas”

“Yo, por ejemplo, quiero alumnos en prácticas y no puedo contactar con la persona que lleva las prácticas, porque está dando clases o porque está liadísima, me tengo yo que acercar. Deberían hacer más marketing de sus alumnos a través de las empresas para facilitar su inserción.”

Por último, sería interesante que la Universidad pudiera prestar un seguimiento tutorizado al alumno durante la realización de sus prácticas empresariales.

3.3.3. Especialización y formación práctica

Los participantes expresaron la deficiencias que muestra la Universidad a la hora de formar a perfiles especializados, muy necesitados por parte del mercado.

“en el ámbito de la logística si es verdad que la formación o especialización en ese área es bastante escasa ... hay una gran oferta de titulados en nivel de empresariales o de ciencias económicas, que a lo mejor irán más a departamentos de tipo financiero”

En efecto, parece difícil encontrar en el mercado a personas con una preparación enfocada a la práctica y con capacidad para cubrir rápidamente las necesidades específicas de las empresas.

“te encuentras con que tu tienes que empezar a formar a esas personas y que el título académico solo te sirve para saber que tienes una cierta capacidad de trabajo”

Durante la reunión, se proponen nuevos modelos educativos, con un refuerzo de la formación práctica frente a la formación teórica.

“a nivel universitario, un “patrón” podría ser el sistema educativo de estados unidos, donde se dan ciclos con menor formación teórica y mayor implicación de la práctica”

3.3.4. El profesorado y la utilidad de los contenidos formativos

Durante la reunión se puso de manifiesto la escasa conexión existente entre el profesorado universitario y el tejido productivo local y global.

Este hecho, según los participantes, es preocupante, ya que consideran fundamental que el egresado conozca las características y tendencias del sector en el que va a trabajar, así como el contexto socio-económico global al que deberá enfrentarse.

Por otro lado, afirman, muchos de los contenidos impartidos por los profesores universitarios no tienen ya aplicación en el mercado.

“Capacidades tienen muchas y, además, están demostradas. El problema está en que lo conocimientos que ha adquirido no tienen uso.”

“Hay mucha teoría, muchísima formulación teórica que luego, cuando realmente se llega al mundo laboral, no sirve absolutamente de nada.”

3.3.5. El dilema FP – Universidad

Parece existir cierta competitividad en el mercado entre los perfiles de FP y los perfiles universitarios.

Los participantes afirman que los titulados de FP son más versátiles, son más jóvenes y más adaptables a las empresas. Tienen un nivel de exigencia menor y son más humildes. La FP sí tiene periodos de prácticas importantes, con lo que los recién titulados ofrecen mayor experiencia. Los titulados de FP, por último, muestran una actitud mucho más profesional, y comprenden mejor las necesidades y circunstancias de las empresas que los emplean.

El inconveniente que presentan muchos de los titulados de FP es que muestran dificultades a la hora de desempeñar actividades poco rutinarias, que requieren una mayor capacidad de análisis.

La Universidad se enfrenta al reto de diseñar e implementar una oferta formativa diferenciada y competitiva, planificando las salidas profesionales de cada una de los programas formativos ofrecidos.

3.3.6. El perfil deseado

Uno de los empresarios entrevistados se expresaba como sigue en relación a los conocimientos que desearía encontrar entre los egresados:

“Pues me gustaría recibir una persona que hubiera tenido 2 o 3 años de conocimientos en estadísticas, matemáticas, economía, un poquito de la demanda y, a partir de ahí, que hubiera tenido 4 o 5 alternativas de especialización ... me gustaría que conociera como funciona Walmart, que es el padre de la logística de la distribución, cómo le han seguido Mercadota y Zara, cómo funcionan las nuevas tecnologías de radiofrecuencia dentro de los almacenes y cómo se gestionan recursos desde el punto de vista práctico... es lo que me gustaría recibir...”

Este comentario ofrece una orientación acerca de los conocimientos que debería poseer un egresado para trabajar en el sector de la logística y la distribución. Estos conocimientos, complementados con una formación actitudinal y aptitudinal adecuada, y con prácticas en empresa a lo largo de toda la carrera, podrían constituir una formación apropiada para este sector.

3.3.7. Competitividad global

La globalización de los recursos humanos es un hecho, y cada vez son más los egresados de universidades europeas y mundiales que compiten, en Canarias, con los egresados de la ULL.

“Los estudiantes universitarios necesitan profesores que, en lugar decirles:- hijos, comed que en la India los niños se mueren de hambre, les digan: - hijos, haced la tarea porque en la India hay millones de niños que se mueren por hacer vuestro trabajo.”

Los egresados de universidades europeas plantean una serie de ventajas en relación a los egresados de la ULL:

“Hay muchas partes de Europa donde hacen muchas prácticas, donde tienen interés en trabajar, donde no les importa hacer las prácticas sin cobrar un euro, aunque estén 8 horas trabajando durante 6 meses. Esa gente sigue estando ahí y van a llegar un día a ocupar todos los puestos. Y el universitario (de la ULL) ¿a qué está esperando?”

“Teníamos el caso de un chico. Tiene 24 años, ha estudiado 4 años de Marketing - que en España eso es imposible - ha estado 6 meses de prácticas en Grauss, que es una empresa cervecera potente de Holanda, y va a salir titulado dentro de 2 meses. Se viene para aquí, que un holandés aprende castellano en un mes, y barre al tío aquel de económicas que se leyó una vez un libro, los barre a todos.”

3.4. Turismo

El debate mantenido con los directivos de las empresas turísticas giró, principalmente, en torno a los siguientes aspectos:

- La importancia de la especialización
- El perfil de los alumnos
- Profesionalidad, actitudes y habilidades
- Las prácticas en empresa
- El profesorado y los contenidos formativos

3.4.1. La importancia de la especialización

Se puso de manifiesto una fuerte necesidad de especialización de los estudios de la Diplomatura, por áreas o sectores específicos de actividad.

Según la mayoría de los participantes, los alumnos salen “despistados” de la carrera, ya que no existe una especialización en los planes de estudios actuales. Hay una carencia de conocimiento y dominio de programas específicos que se requieren en las empresas en la actualidad.

“... lo que no pueden es al alumno empaparlo de unos contenidos en lo que es hoteles, agencias, información turística, lo ponen todo como una misma asignatura, pero no hay especialización y el alumno sale al mercado totalmente desnudo, no sabe dónde desenvolverse ...”

En este sentido, algunos asistentes plantean que, para lograr una óptima especialización, es necesario, en primer lugar, definir unos perfiles profesionales.

“¿Cuántas profesiones pueden salir de esa Diplomatura?, porque tenemos tres años, hay que ser ambicioso y moderado, ¿cuántos puedo sacar, cuántos perfiles? Y después de eso hay una formación de postgrado...”

Por otra parte, al hablar sobre especialización, hay que entenderlo como un segmento de especialización dentro de lo que es la formación dentro de la Diplomatura, ya que no se puede entrar en especificidades de ejemplos

concretos, pero sí que el objetivo final es adquirir una preparación que facilite la asimilación de esos nuevos conocimientos específicos.

3.4.2. El perfil de los alumnos

A continuación, surgió un debate acerca del perfil de los alumnos que cursan la Diplomatura de Turismo, y es que se puede constatar una carencia de conocimiento de idiomas.

Los participantes hacían especial hincapié en la necesidad de que los alumnos que cursaran la Diplomatura no fueran simples conocedores de un segundo idioma, sino que era muy importante el hecho de ser bilingüe.

Por otra parte, no termina de quedar claro si los alumnos estudian la carrera por una cuestión vocacional, porque realmente “están enamorados del sector” o bien porque se trata de una carrera de ciclo corto, de la que se sale rápidamente al mercado laboral o sirve de trampolín para opositar a la administración pública.

“...pero sí noto poco interés por el sector, estudiamos turismo, pero después no queremos trabajar en el turismo”.

Siguiendo esta línea, cabe destacar también que la mayoría de los egresados no acaban ocupando puestos en empresas del sector.

“... no educan al alumno a realmente lo que se va a dedicar, la mayor parte quieren ser funcionarios, se los digo en serio, porque han pasado 10 promociones por mis manos y todos quieren la Diplomatura no porque estén enamorados de la industria turística, para estar enamorados de esta industria tienes que educarlos y tienes que transmitirles lo que es un turista y lo que significa un turista para Canarias, entonces eso no lo transmiten en la carrera y creo que es primordial para prestar calidad de servicios”.

Las aportaciones de los participantes pusieron sobre la mesa otra serie de cuestiones, como son, el que el perfil de los alumnos no sólo tenía que ver con el conocimiento de idiomas o la vocación, sino que también hay que tener una mentalidad de servicios y de turismo, generándose una cultura y una forma de pensar y de sentir.

Así, se considera necesario que los egresados, al ocupar su primer puesto de trabajo en el mercado sean flexibles, capaces de adaptarse a las nuevas tendencias del mercado y polivalentes, cubriendo las necesidades de la empresa, siempre dentro de su especialización.

3.4.3. Profesionalidad, actitudes y habilidades

Se detecta en general un bajo desarrollo de las habilidades comunicativas por parte de los alumnos de la Diplomatura, en lo que se refiere a la atención al cliente.

En este sentido es clave el que los alumnos tengan la capacidad de adaptarse al segmento al que se dirigen.

“Está claro, dependiendo del tipo de cliente, tiene que ajustarse al segmento al que se dirige ...”

“La persona que está haciendo de guía tiene saber si tiene que contar una batallita o tiene que dar una charla técnica”.

La actitud a la hora de prestar una óptima atención al público sale a relucir como una deficiencia en la formación universitaria actual.

Se hace especial referencia en el debate a no limitarse únicamente a pasar por la universidad, dedicar los esfuerzos única y exclusivamente a sacar el título, sino que involucrándose en la estructura de la institución se pueden adquirir otras muchas habilidades complementarias que en un futuro servirán para afrontar los retos de un puesto de trabajo.

Las actitudes de los egresados son también un aspecto a tener en cuenta, que está además íntimamente relacionado con todos y cada uno de los aspectos que se han venido detallando con anterioridad.

La orientación al cliente es el elemento clave, es necesario fomentar estas aptitudes y actitudes en los estudiantes de la Diplomatura.

“La orientación al cliente, implicación, trabajo en equipo, capacidad de adaptación, si es un medio dinámico, si es un sector dinámico, que está cambiando, si queremos ser competitivos, tiene que haber una capacidad de adaptación, creatividad, planificación, se estructura en planes y proyectos que se van a ejecutar”.

3.4.4. Las prácticas en empresa

Las prácticas en empresas supusieron un interesante debate. En primer lugar, se comentó el hecho de que muchos alumnos no tuvieran una función claramente definida en la empresa en la que hacían prácticas, llevando a cabo labores de archivo. Según los participantes, es esencial que se acoja al estudiante en prácticas como un trabajador más, que se le trate y exija como

tal. Una vez se llegue a un nivel de desarrollo del trabajo, éstos irán adquiriendo un mayor nivel de responsabilidad. Esto hace también que las prácticas de empresa se conviertan en una fuente de reclutamiento de personal.

Sin embargo, las empresas se enfrentan a la poca predisposición de los alumnos por desplazarse hacia las zonas turísticas, lejanas al área metropolitana para llevar a cabo sus dos meses de prácticas, a pesar de que muchas empresas pongan a disposición de los mismos el alojamiento, las dietas e incluso una gratificación por el trabajo realizado.

“Pero luego pasa una cosa, dile que trabaje en Navidades, o dile que trabaje en Semana Santa o que trabaje en verano, curiosamente, están remuneradas pero gran parte de esa gente no está mentalizada. Tú les dices de trabajar en verano y te dicen que no, es que yo en verano me voy..., es decir, anteponen su vida privada que eso es una realidad, que ahora la gente valora más su vida privada que su trabajo, y es así y el que no lo quiera aceptar va contracorriente, anteponen más su vida privada a lo que realmente es su futuro, por lo menos dentro de lo que es mi experiencia”.

Esto hace que también las empresas tengan cierta desconfianza en los estudiantes, ya que más de una vez los “han dejado colgados” a última hora. Por el contrario, los alumnos de universidades extranjeras son más cumplidores en este sentido.

No obstante, también es cierto que las empresas a veces acogen estudiantes en prácticas en momentos inadecuados, cuando es tal el volumen de trabajo, que no pueden dedicarles el tiempo necesario para formarlos y fomentar su desarrollo profesional dentro del periodo de prácticas.

Se pone de manifiesto, por otra parte, que la duración de las mismas es demasiado corta.

“Los chicos, cuando van a las prácticas es la primera vez que ponen una pierna en un hotel, o en una empresa o una agencia de viajes, y han pasado tres años de estudio, y las prácticas en la Diplomatura duran dos meses, en el máster duran cuatro y aún así siguen siendo insuficientes, porque para una empresa, y se lo comentamos, nos falta a veces empatía y me intento explicar, en el sentido siguiente, cuando tú vas a una empresa, primero, cuando te traten..., a lo mejor las empresas que están aquí son reales excepciones en el campo de las prácticas, por la trayectoria o cómo lo hacen, pero te tiense4s que poner en el caso de cuando un chico o una chica te llega a una empresa, no está trabajando contigo, no es tu principal problema, el responsable, el gerente de la empresa, tendrá otros

20.000 problemas antes, hoy, mañana y pasado, a veces yo actúo un poco como de padre, preguntan ellos, hemos hecho estas tareas que podemos considerar básicas, vamos a ver si pueden tener mayor responsabilidad, pero ese acercamiento en rigor académico necesario, identificado con el mercado profesional que puedan permitir y ayudar muy mucho a la especialización, no se está dando, porque si les digamos, el propio master universitario permite colaboraciones no se ha hecho y hay una oferta y se buscó así, de los profesores prácticamente la mitad provienen del mundo académico y la mitad del mundo profesional y creo que hay un buen solapamiento entre el mundo académico y profesional, es un modelo que se puede imitar y se puede mejorar, puede ser mejorable pero está funcionando y eso es lo que creo que falta”.

También se considera necesario el llevar a cabo una selección de los alumnos en prácticas, puesto que al fin y al cabo es un paso por el que tendrán que pasar cada vez que pretendan acceder a un puesto de trabajo y sirve, además, para que el alumno sea consciente de la importancia de las prácticas y que tendrá que ganarse el entrar a formar parte del personal de una empresa, aunque sólo sea por un periodo de dos meses.

Continuando con el debate, se planteó también el hecho de que es el alumno quien habitualmente elige el destino de prácticas, dándose prioridad en la asignación de destinos en áreas no metropolitanas a aquellos alumnos que provengan de dichas zonas.

Por último, se hizo referencia al control de las prácticas. Los participantes comentaron la posibilidad de establecer reuniones periódicas con la institución para establecer un flujo de comunicación en este sentido.

“Yo no percibo un control de la universidad sobre las prácticas, un control sobre la marcha, los aprendizajes, el seguimiento sobre lo que hace el alumno en prácticas, no lo percibo porque a lo mejor en nuestro caso, la relación es de hace un montón de años y está funcionando bien, ¿por qué no? Si tenemos firma de un convenio, ¿por qué la universidad no me pide mandarle un tutor o reunirse con el alumno y ver qué es lo que están haciendo?”

3.4.5. El profesorado y los contenidos formativos

La carencia de idiomas comentada en apartados anteriores, junto con la poca práctica durante los estudios se une, además, con supuestos prácticos poco reales a tratar en el aula, con teoría poco aplicable a la realidad y con asignaturas que rozan la obsolescencia.

“En la universidad se transmiten más conocimientos que estas habilidades que estábamos hablando, teóricos, profesor o profesora muy teórica que está con un libro y no se ajusta tanto a la realidad”.

Se ve necesario un reciclaje del profesorado en este sentido.

Además, se percibe que la universidad da falsas expectativas a los alumnos, ya que se pone de manifiesto la existencia de un desfase entre las expectativas y las percepciones de los mismos.

Se hace también especial hincapié en la necesidad de equilibrar la componente teórica con la práctica de los programas formativos.

“Exacto, más prácticas en el aula, más participación”.

También existe un conflicto en lo que se refiere a los contenidos a impartir. Muchos de ellos ya no son de actualidad, lo que hace que no siempre se impartan los contenidos que realmente sirven, los útiles para un óptimo desarrollo profesional. Todo esto no exime de la impartición de una base, que deberá ser asentada y a raíz de ahí continuar con el desarrollo de la actividad formativa.

“De esto es de lo que te van a examinar, pero yo además te voy a dar esto que es lo que te va a servir”.

Es por eso que se hace imprescindible la actualización periódica de los contenidos de las asignaturas.

Todo ello está íntimamente relacionado además con la coordinación entre materias. Muchos de los participantes estaban de acuerdo en que habitualmente diferentes asignaturas se solapaban; habría que hacer un esfuerzo en cuanto a coordinación en este sentido.

Por otro lado, también se comentó y se abrió debate con respecto a las vías de acceso a la carrera. Si bien es cierto que el acceso se limita a la Prueba de Acceso a la Universidad o al haber superado un Ciclo Superior, se propone el establecimiento de una serie de Itinerarios Formativos, que permitan la actualización de conocimientos en determinadas materias, así como también el adquirir una formación en áreas de conocimiento específicas.

“Y después, otra cosa, a veces estamos obsesionados que los clientes de la Diplomatura de Turismo tienen que ser única y exclusivamente los que acaban COU, los que pasan el PAU o como quiera que se llame ahora, pues no, ahora mismo tenemos asociados a ASHOTEL 12.000 personas en plantilla, en los hoteles y apartamentos de esta provincia, desde luego todos los que trabajan

no son titulados universitarios ni falta que hace, pero hay un montón de gente que le gustaría acceder a una serie de estudios, uno de ellos podría ser la Diplomatura de Turismo. Tenemos una Diplomatura que es presencial, evidentemente la gente acaba de trabajar a las tres de la tarde y no puede venir de tres a ocho a la Universidad de La Laguna, por qué no se puede ofrecer, bueno, ya existe, no estamos inventando nada,... itinerarios formativos. Oiga, ahora no me interesa estar tres años estudiando, pero sí quiero hacer la parte de gestión hotelera, o gestión de agencias de viajes, pues tú eliges tus créditos, un asesor te organiza el itinerario formativo y aparecen como una serie de asignaturas que vas aprobando y te garantizan esos conocimientos y ya está, tienes un mercado potencial de expansión de una serie de personas que están en el sector, por lo tanto esa vocación la pueden tener en mayor o menor medida, conocen de lo que están hablando y puede ser muy interesante que se ofrezca presencial, semipresencial, a distancia u on - line este tipo de estudios, y es un mercado que lo tienes ahí, te puedes acercar al sur o al norte de Tenerife, a La Gomera, a La Palma o a El Hierro y no se está haciendo nada con él”.

4. Conclusiones sobre las demandas de los empleadores.

Este apartado recoge, a modo de resumen, las principales demandas expresadas por los empleadores consultados.

A. Actualización del profesorado

- Mayor **actualización de los contenidos formativos**, incorporando continuamente a los mismos las **últimas tendencias y conocimientos** de cada área.
- Mayor familiarización del profesorado con el contexto socioeconómico y los nuevos retos que plantea el **contexto global** en el que vivimos.
- Mayor reciclaje en las **metodologías, medios y tecnologías de enseñanza** por parte del profesorado.

B. Mayor participación de los **líderes del tejido productivo** en la enseñanza.

- Participación en el diseño de los programas formativos.
- Mayor porcentaje de profesorado no universitario.
- Multiplicar las intervenciones puntuales de líderes de la industria en las actividades formativas.

C. Reducir los contenidos teóricos e **incrementar la enseñanza práctica**.

- Visitas a empresas, estudio de casos prácticos, proyectos, trabajos, presentaciones, prácticas en empresas, etc.

D. Aumentar las **prácticas en empresas**.

- Incorporar las prácticas desde los primeros años de la carrera.
- Desarrollar la colaboración con las empresas para facilitar la incorporación de estudiantes en prácticas.

- Coordinar con las empresas las estancias en prácticas, para asegurar el máximo aprovechamiento de las mismas por parte de los alumnos.
- E. Incorporar, en los programas formativos, contenidos y actividades que permitan desarrollar las **habilidades profesionales** de los universitarios.
- Capacidad de comunicación, de escucha, de trabajo en equipo, de análisis, de síntesis, etc.
- F. Incorporar, en los programas formativos, contenidos y actividades que permitan mejorar las **actitudes** de los universitarios ante el mercado laboral.
- Profesionalismo, esfuerzo, respeto, ambición, iniciativa, curiosidad, gusto por las cosas bien hechas, colaboración, etc.

G. Flexibilizar el sistema formativo

- Para permitir una **mejor y más rápida adaptación** de la Universidad a los retos del **entorno socioeconómico global**.
- Para **multiplicar las opciones** en la elección de itinerarios formativos por parte de los universitarios. Ello permitiría una mejor adaptación a las demandas empresariales cambiantes.
- Para permitir un mejor **equilibrio entre la formación generalista y la formación especializada**.

En efecto, una sólida formación generalista es fundamental para garantizar la adaptabilidad de los egresados a las cambiantes condiciones del entorno y la diversidad en los recorridos profesionales.

Por otro lado, el acceso a formación cualificada altamente especializada constituye unos de los vectores principales de competitividad en las empresas (mayor productividad y diferenciación competitiva).

- Para facilitar la aparición de **programas formativos altamente cualificados y especializados**.

H. Mejorar el diseño estratégico, la planificación y la comunicación de la **orientación profesional** de los programas formativos.

- En el diseño de los programas formativos, planificar los **objetivos, las salidas y la utilidad profesional** de los mismos.
- Afrontar, estratégicamente, el **dilema Formación Profesional – Formación Universitaria**.
- **Orientar profesionalmente a los alumnos** durante el periodo formativo, comunicando a los mismos los objetivos y salidas profesionales de la formación que reciben.
- Familiarizar al alumnado con el **entorno competitivo** al que se tendrán que enfrentar una vez finalicen los estudios.
- Contar con los **líderes de la industria** en el desempeño de esta labor.

I. Mejorar los mecanismos de **selección de estudiantes**.

- Seleccionar a los estudiantes, no sólo en función de las notas de selectividad, sino atendiendo también a criterios de selección más próximos a cada tipo de estudio y salida profesional.

J. Mejorar los **canales de comunicación** entre la universidad y el tejido productivo.

- Interlocutores **claros**.
- Claramente **visibles y accesibles** ante el tejido productivo.
- **Eficaces** en la coordinación de los recursos internos para dar respuesta a las demandas de las empresas.

K. Desarrollar la estructura universitaria para permitir la **formación continua** de los profesionales a lo largo de toda la vida.

L. Favorecer el intercambio de alumnos y profesores, y la colaboración, con **Universidades internacionales de alto nivel**.

5. Enfoque estratégico

La unificación del Sistema de Educación Europeo, planteada en la Declaración de Bolonia, ofrece a las Universidades europeas la oportunidad de reformar su estructura y programas formativos, de cara a afrontar mejor los desafíos presentes y futuros del entorno.

En efecto, en el contexto altamente competitivo de la globalización de la economía, de la educación y del capital humano, las Universidades afrontan el enorme reto de preparar a sus estudiantes para competir con éxito en un entorno exigente y cambiante.

Ello requiere prestar atención y adaptarse a una serie de necesidades predominantes. EDEI Consultores plantea una serie de **líneas estratégicas generales** en este sentido, basadas en los resultados del presente Estudio y en los conocimientos socioeconómicos, a nivel global y regional, que posee la empresa. Dichas líneas estratégicas se presentan como un “input” más a ser tenido en cuenta, a la hora de diseñar la reforma universitaria. Se exponen a continuación:

- La Universidad debe estar preparada para realizar **cambios continuos y frecuentes**, con el fin de adaptarse de forma competitiva a las cambiantes necesidades del entorno.
- La Universidad debe preparar a los estudiantes para una **economía global**, teniendo en cuenta el impacto de ésta en sus recorridos profesionales.
- El sistema educativo debe ayudar a preparar a los estudiantes a ser **creativos e innovadores, y a pensar de forma crítica**.
- El sistema educativo no debe prestar atención solamente a las actuales necesidades de las empresas y organizaciones (muy cambiantes), sino también a las **bases de conocimiento** que permitirán a los estudiantes evolucionar y **adaptarse a los cambios**.
- Un buen sistema educativo debe poseer buenos **medios tecnológicos, buenos alumnos y buenos profesores**.

6. Anexo 1: Participantes Grupos de Discusión

A. Tecnologías de la Información y la Comunicación

- Juan E. Sánchez Cobo
Director del Área de Desarrollo Estratégico
General de Software
- Fernando Ravelo Socas
Gerente
Open Canarias
- Iñiqui Echevarría
Director de Zona
Novasoft
- Francisco Caballero
Gerente
Nivaria
- Bjorn Tronholm
Director
CCI
- Judit Carrillo
Gerente
Sistemas de Datos

- Rafael
Socio Director
Conysis
- Iván Herrera
Informático
Microfusión
- Desiderio Gutierrez
Socio Director, Moderador
EDEI Consultores
- Yael Hernández
Consultor, Observadora
EDEI Consultores

B. Distribución y Logística

- Eduardo Bezares Carretero
Responsable de Logística
Compañía Cervecera de Canarias
- Francisco Granados
Responsable de Recursos Humanos
Metropolitano de Tenerife
- Jorge Tomás Díaz Brito
Responsable de Recursos Humanos
Fred Olsen

- Nélida Castro
Responsable de Recursos Humanos
Atlantica Handling
- Desiderio Gutierrez
Socio Director, Moderador
EDEI Consultores
- Yael Hernández
Consultor, Observadora
EDEI Consultores

C. **Turismo**

- Juan Pablo González
Director de Formación y Empleo
Ashotel
- Maite Gallardo
Directora de Recursos Humanos
Casinos de Tenerife
- Eva Negrón
Responsable de Recursos Humanos
Hotel Abama

- Mila Zárate
Socio Director
FORTUR

- Magda Yanes
Socio Director
FORTUR

- María Sanchis
Gerente
Meliá Puerto de la Cruz

- Luis Pérez Gutiérrez
Director
Viajes El Corte Inglés

- Desiderio Gutierrez
Socio Director, Moderador
EDEI Consultores

- Yael Hernández
Consultor, Observadora
EDEI Consultores

- Ofelia Alexander Barreto
Consultor, Observadora
EDEI Consultores

D. Servicios Sociales

- Daniel Cerezo
Director de la Unidad de Infancia y Familia
IASS
- Ana Cristina González
Responsable Intervención Social
Cruz Roja Española
- Román Lorenzo
Coordinador de Recursos Humanos
Cooperativa Mararía
- Francisco Santamaría
Técnico
Cooperativa Mararía
- Rosa M^a González
Gerente
Funcasor
- Marta
Coord. Proyecto Hombre
Servicios de drogodependencia, Dirección General.
- Carmen Rosa García
Gerente
SINPROMI

- Desiderio Gutierrez
Socio Director, Moderador
EDEI Consultores
- Yael Hernández
Consultor, Observadora
EDEI Consultores
- María González Zárate
Consultor, Observadora
EDEI Consultores