



FORO POR EL EMPLEO



Estudiantes universitarios caminando por la calle Libreros después de salir de clase. | BARROSO

El paro entre los salmantinos con título universitario cae por encima de la media

El número de desempleados con estudios superiores ha descendido un 11,7% en el último año, cuando el general lo ha hecho un 8,3% ■ Tienen más salida laboral en otras provincias

M.D. | SALAMANCA

El desempleo en Salamanca lleva varios meses cayendo, aunque no lo hace de igual manera en todos los colectivos. Uno de los que está destacando por liderar este descenso del paro es el que tiene que ver con los titulados universitarios. La bajada en este sector supera con creces la media general en la provincia, evidencia de las oportunidades que supone contar con un título superior.

La mejoría del mercado laboral salmantino se nota especialmente entre los que han estudiado alguna carrera universitaria. Tomando como referencia el último año, el paro dentro de este colectivo ha disminuido un 11,7% en Salamanca, un porcentaje significativamente superior a la caída del 8,3% en el conjunto de todos los desempleados de la provincia.

Los datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) contemplan que las personas con estudios postsecundarios de primer ciclo —las antiguas diplomaturas— y los de segundo y tercer ciclo —licenciaturas, grados y másteres— suman a 31 de marzo de este año 3.953 parados en Salamanca. En comparación con el mis-

mo mes del año pasado, el descenso resulta evidente, ya que entonces había dados de alta en el EcyL 4.476 personas que cumplían estas características.

Las salidas profesionales para los salmantinos con título universitario han mejorado en los últimos años, incluso cuando la recuperación no se había consolidado. Por ejemplo, en 2014 ya hubo una disminución del paro en este colectivo, que se consolidó en 2015 y que ha continuado en 2016. El gráfico adjunto muestra que la crisis económica también golpeó con contundencia a este grupo, cuyo nivel de paro en la provincia llegó a superar los 5.000 desempleados durante 2013.

Una explicación a que la caída del número de parados entre las personas con estudios universitarios sea superior a la media se encuentra en que las oportunidades laborales aumentan en comparación con otros individuos que se encuentran sin trabajo y con un nivel académico inferior: Los estudios sobre movilidad de trabajadores reflejan, por ejemplo, que los técnicos y profesionales científicos e intelectuales —categoría en la que se engloban mayoritariamente a individuos con titula-

ción universitaria— son los que de manera constante aparecen entre los primeros puestos de los que se marchan a otras provincias desde Salamanca con un contrato asegurado. Además, y a diferencia de otras categorías como las de empleados del sector servicios, lo hacen en mejores condiciones y por mayor tiempo al no depender tanto de picos de consumo, como la campaña de

verano en la hostelería.

Los parados con estudios universitarios apenas representan poco más del 10% de los desempleados en Salamanca. El colectivo que más destaca en la provincia salmantina de acuerdo a su nivel académico es el de los que han completado la Educación Secundaria. Más de la mitad, en concreto 16.035 de los 30.539 salmantinos apuntados en

el EcyL, cuentan con estos estudios. Otras 3.010 personas sólo han completado Primaria, mientras que 2.941 no han conseguido acabarla. Destaca que haya 407 parados sin estudio alguno, de acuerdo a los datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Estudiantes dispuestos a trabajar. Además de los parados con nivel de estudios, también hay que tener en cuenta a los jóvenes que se encuentran estudiando y que también buscan un empleo, pero que en la estadística del SEPE no tienen la consideración de parados. En este apartado se incluyen a los jóvenes menores de 25 años o a los que buscan su primer empleo y tienen más de 25, que quieren compatibilizar sus estudios con un trabajo. En Salamanca hay contabilizados 370 personas en esta situación.

La mejora económica también se nota en este apartado, ya que hace un año había 478 salmantinos apuntados en el EcyL en busca de un empleo que pudieran compaginar con sus estudios. El descenso es de un 23%, también por encima de la media y pese a que la disponibilidad de este colectivo a la hora de trabajar es inferior a la de otros.

Parados en Salamanca con título universitario

Datos en los meses de marzo



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal



FORO POR EL EMPLEO

Julio Pindado. CATEDRÁTICO Y DIRECTOR DEL INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR DE EMPRESA

“La formación es crucial para mantener la ventaja competitiva de las empresas”

El experto en Economía defiende que, ante el dinamismo actual, el conocimiento irá ganando terreno mientras que lo perderá la experiencia, por lo que recomienda a las empresas planificar la selección de sus empleados

R.D.L.

El director del Instituto Multidisciplinar de Empresa analiza la situación económica y propone algunas claves para mejorar el mercado laboral.

—¿Aprecia una mejoría en la situación del empleo en Salamanca?

—Aunque hay una ligera mejoría, la situación aún no es buena. Según la última Encuesta de Población Activa disponible, que se corresponde al cuarto trimestre del 2015, Salamanca aún tiene 24.863 parados, que suponen una tasa de paro del 15,78%, que no es de las mejores de la Comunidad, pues Soria, Valladolid y Segovia la tienen más reducida, pero si la miramos en términos de variación interanual, Salamanca ha experimentado una reducción de la tasa del paro del 5,47, sólo superada por Zamora en este aspecto. Esta reducción viene a ser el doble del 2,70 experimentado por Castilla y León que al final del 2015 tiene una tasa del 17,58% y también casi el doble de la reducción experimentada por España, que fue del 2,81 quedando la tasa de paro en el 20,90%.

—¿Así que podemos decir que existen oportunidades de empleo en Salamanca?

—Claro que sí, aunque para los



Julio Pindado en el despacho del IME, en la Facultad de Derecho. | BARROSO

Oportunidades para el empleo en Salamanca. El próximo lunes, 25 de abril, tendrá lugar el foro GACETA “Por el Empleo” a partir de las 9:30 horas en el Casino de Salamanca. El foro contará con la participación de Javier Iglesias, presidente de la Diputación de Salamanca; José Manuel Brandeiro, director general de Viewnext (filial de IBM); y Julio Pindado, director del Instituto Multidisciplinar de Empresa (IME) de la Universidad de Salamanca. Los tres ponentes explicarán cuáles son las oportunidades de empleo existentes en Salamanca y responderán a las cuestiones que planteen los asistentes al acto para el que será necesario contar con invitación.

más de 24.000 parados esas oportunidades no han sido suficientes para cambiar su situación. Debemos reflexionar todos sobre qué se puede hacer para generar más empleo en Salamanca. Las oportunidades no se generan por casualidad ni nos vienen de fuera, sino que depende de las acciones de los que tenemos relación con Salamanca, por lo que debemos estar pendientes para ver cómo podemos dinamizar más el mercado laboral.

—¿Y la Universidad de Salamanca, qué puede aportar?

—Como se puso de manifiesto en el estudio “La parte y el todo: El impacto económico de la Universidad de Salamanca”, en términos generales la Universidad de Salamanca genera casi 822 millones de euros en Salamanca. Es obvio, que este impacto económico tiene una

participación importante en la creación de empleo. A parte de los empleados de la Universidad, el impacto total en el empleo generado por la actividad desarrollada por la institución académica es de 6.792 empleos. Pero, sin duda, lo más importante es cómo el conocimiento es capaz de generar nuevas oportunidades de empleo, y además en su mayor parte empleo cualificado, lo cual es una tendencia que se está reflejando en los últimos estudios, como el de los profesores Frey y Osborne, de Oxford.

—Pero también hay universidades en paro, ¿cómo pueden llegar a las oportunidades de empleo?

—Sin duda, la formación es un factor esencial, pero para desempeñar ciertos puestos se necesita algo más, que muchos definen como experiencia. Así empieza el

problema del círculo vicioso, pues si necesito experiencia para poder encontrar un puesto de trabajo, ¿cómo adquiero esa experiencia? La respuesta es clara: trabajando. Es muy importante que las empresas sean conscientes que deben de dar oportunidades a los jóvenes sin experiencia, pues es la única manera de que puedan conseguir experiencia y ser los profesionales que buscan para el futuro. En este sentido, las universidades pueden apoyar con proyectos formativos, donde se pueda sustituir parte de la experiencia por formación y acelerar la adquisición de experiencia. Esto requiere que se trabaje directamente con las empresas para diseñar los puestos de trabajo y cómo se puede ir cogiendo experiencia para el desarrollo en plenitud de las funciones, algo que desde el Instituto Multidisciplinar

de Empresa (IME) hacemos desde hace años. El IME es el puente que pueden utilizar los universitarios para tener un acceso directo a las empresas en búsqueda de esa oportunidad laboral que irá acompañada del tipo de formación que se necesite para cumplir las funciones requeridas por la empresa.

—¿Y cómo se puede insertar a recién titulados en esos puestos?

—La clave está en la planificación de las necesidades, lo que te permite que una persona pueda formarse y adquirir experiencia de manera simultánea, que es la estrategia que seguimos en IME Business School. En unos momentos donde hay un gran dinamismo, y según el estudio de los profesores Frey y Osborne de la Universidad de Oxford, el 47% de las profesiones de Estados Unidos cambiarán y lo mismo pasará en otros países, el conocimiento irá ganando terreno y lo perderá la experiencia.

—¿Así que la formación cada vez será más importante?

—Es evidente que en un entorno tan dinámico como el que nos movemos la formación es crucial para mantener la ventaja competitiva. En concreto, se requiere un constante cambio que se hace desde los conocimientos adquiridos en una formación sólida.

—Una de sus iniciativas es Empleo Talento IME, ¿qué es?

—Se trata de una iniciativa del IME encaminada a apoyar a las empresas a identificar, atraer, retener y comprometer el talento, generar equipos de profesionales claves para el desarrollo de la empresa, pues sabemos cómo formar profesionales para que contribuyan al desarrollo empresarial. En definitiva, la iniciativa consiste en una serie de servicios gratuitos para las empresas que van desde solicitar colaboración para planificar su estrategia en relación con los recursos humanos a nivel directivo y mandos medios hasta pedirnos candidatos con un perfil determinado que nosotros preseleccionamos y, en función del perfil del candidato, se le puede proporcionar formación o no.

—¿Y qué formación ofrecen?

—Respecto a la formación nuestro lema es “Formamos profesionales para la empresa”. Podemos formar todo tipo de profesionales en el ámbito de directivos y mandos medios. Tenemos una variabilidad de másteres donde formamos en todas las especialidades, tanto en el Máster de Dirección de Empre-

sas (MBA) como el de empresas agroalimentarias en el cual, además, las empresas se beneficiarán de una ayuda sustancial procedente de la Junta de Castilla y León. Algunas de las especialidades más solicitadas son Comercio Exterior, Dirección Financiera, Dirección Comercial, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de la Producción y Marketing Digital. Todos nuestros programas formativos, ya han tenido un rodaje previo. Algunos, como el MBA en Dirección de Empresas Familiares comenzarán su novena edición.

—¿Y si la empresa necesita al candidato de inmediato?

—Para hacer frente a estas situaciones hemos creado Selección IME, un servicio de búsqueda, atracción e incorporación del talento que necesitan las empresas de manera inmediata. Si tenemos dentro de los candidatos de Empleo Talento IME, aspirantes que pueden cubrir el puesto, se los pasamos y si son válidos, no hay ningún coste para la empresa. En caso negativo, iniciamos un proceso de selección con las condiciones que indique la empresa, tanto el tiempo para seleccionar el candidato como el perfil del mismo.

—¿Por qué planificar la selección puede ser una forma más económica de introducir capital humano en la empresa?

—Por vía de urgencia no puede haber mucha interacción con los candidatos, sin embargo, cuando desarrollamos procesos de selección que pueden ir vinculados a procesos de formación, en el proceso de selección hay implicadas muchas empresas. Por ejemplo en el 2015 fueron 43 los procesos de este tipo que desarrollamos simultáneamente en los últimos cuatro meses. En este contexto, realizamos a todos los candidatos una entrevista previa en la que nos expresaron sus preferencias por las ofertas de las distintas empresas, que al ser muchas y muy diversas nos permite conocer sus expectativas a largo plazo. Este aspecto que puede no parecer muy relevante es crucial para buscar encajes de expectativas entre candidatos y empresas, que es lo que asegura que el candidato proporcione un buen rendimiento y la relación a largo plazo que buscan las empresas.

—¿Dónde se puede encontrar información de estas oportunidades de empleo en Salamanca?

—La mejor forma de estar informado es seguir la página web del IME <http://ime.usal.es/>.