

EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA EMPLEABILIDAD

*Dr. Luciano Galán, Universidad Autónoma de Madrid (UAM)
Dr. Benjamín Suárez, Universidad Politécnica de Cataluña (UPC)*

RESUMEN: Se reflexiona en este trabajo sobre la empleabilidad, el empleo, las profesiones y la educación superior con la pretensión de conducir los debates que está generando en España la Declaración de Bolonia, hacia sus aspectos laborales. Se hace especial énfasis en las relaciones entre la formación superior y la ocupación asociada con ella, teniendo en cuenta los diferentes niveles que se contemplan en el marco establecido como de referencia en Europa para la armonización de la formación universitaria.

Introducción

El proceso de Bolonia es percibido en todos los países de Europa y por todos los agentes sociales como una oportunidad para adecuar las estructuras de los sistemas de educación superior europea para alcanzar la eficacia, competencia, competitividad y atractivo que la nueva organización social de Europa les reclama.

Dentro de esta nueva organización social uno de los objetivos más importantes es el pleno empleo de sus ciudadanos y por ello la empleabilidad de los graduados universitarios es una de las piedras angulares del proceso del Bolonia. Sin embargo y paradójicamente, el término empleabilidad es todavía algo impreciso en Europa, tiene acepciones diversas -ocupación o profesión- contradictorias muchas veces lo que genera una cierta polémica al menos desde un punto de vista conceptual.

Para introducirse con una cierta coherencia en esta polémica y tratar con ello de encontrar algunas respuestas, es necesario reflexionar sobre:

- ¿Qué es lo que hace empleables a las personas?
- ¿Cuáles son las relaciones entre los empleos y la empleabilidad ?
- ¿Cuáles y cómo deben ser las relaciones entre los empleos, la empleabilidad y la educación superior?

Dos son los motivos que generan en el ciudadano ocupado insatisfacción en el empleo: La falta de competencia personal o una calificación sobredimensionada para un determinado puesto de trabajo. Al final el exceso o las deficiencias en la

competencia personal, no es más que una consecuencia de una formación poco equilibrada y terminal que muchas veces acarrea, a corto o medio plazo, disfunciones en el nivel y calidad de vida de las personas.

Hoy resulta difícil pensar en un sólo trabajo para toda la vida, de un empleo para toda una vida se está pasando casi sin darnos cuenta a una vida con muchos empleos. Las carreras profesionales de los graduados se están configurando en los países desarrollados en torno a tres/cuatro ocupaciones como mínimo a lo largo de la vida. La mayor parte de las personas con formación universitaria pasarán en un futuro no muy lejano por períodos profesionales más o menos largos y exitosos en las empresas aunque en cualquier caso de forma compatible con fórmulas alternativas de autoempleo o de formación. En este escenario es cada vez más evidente que la gestión de la vida profesional y del "conocimiento" de las personas es más responsabilidad de los propios individuos que de las organizaciones o instituciones empleadoras.

Los empleadores, además de unos sólidos conocimientos teóricos (competencias específicas), requieren para sus empleos otras cualidades y actitudes personales: capacidad de aprendizaje, de trabajo en equipo, habilidades comunicativas, responsabilidad, capacidad de análisis y de negociación, autonomía, automotivación y autocontrol... (competencias genéricas y transversales). Puede resultar paradójico ver hoy día cómo ciudadanos con dos carreras universitarias pueden no encajar en una determinada compañía, incluso en la hipótesis de una coincidencia disciplinar plena, mientras que otros que proceden de campos de estudio menos o poco afines al puesto ofertado sí lo hacen. Los responsables de selección de personal de las empresas buscan, además de un título universitario, personas con voluntad y entusiasmo, imaginación e iniciativa, ganas de innovar, compromiso y facilidad para integrarse en la dinámica de la empresa.

Todas estas cuestiones están haciendo que el concepto clásico de empleo derive hacia otras acepciones de tipo más general, mucho más relacionadas con la competencia de las personas, es decir con sus capacidades para asumir las responsabilidades éticas y sociales que la sociedad les demanda tanto en su vida laboral como ciudadana.

El Proceso de Bolonia y el empleo en el Espacio Europeo de Educación Superior. ¿Qué es y que no es?

El concepto de Empleabilidad más asumido en Europa, Seminario Oficial en Bled, Slovenia en Octubre 2004, es el formulado por ESECT - *Enhancing Student Employability Coordination Team* - que la define como:

Conjunto de logros - conocimientos, habilidades y atributos personales - que proporcionan a los graduados las mejores condiciones para ganar un empleo y

para tener éxito en las diferentes ocupaciones que puedan elegir, con beneficios para ellos mismos y para el conjunto del mercado de trabajo, de la comunidad y de la economía.

Estamos pues ante un concepto mucho más dinámico que los clásicos de formación, empleo, ocupación y profesión ya que la empleabilidad debe entenderse más como una generación y desarrollo en las personas de un potencial para ser empleado que como un elemento formal ante la sociedad o el mercado de trabajo para alcanzar una ocupación o empleo.

La empleabilidad se sustenta sobre un conjunto de logros y por tanto será necesario profundizar sobre ellos: conocimientos específicos y competencias, habilidades genéricas y transversales y algunas características personales. La intensidad y protagonismo de cada uno de estos subconjuntos, sin duda, varía para los distintos campos de estudio y de trabajo. Por ello, es crucial entender en las reflexiones que se realicen sobre la empleabilidad, interpretada en los términos establecidos en este texto, que está íntimamente relacionada con la educación, más incluso que si el objetivo fuera el más clásico y finalista de las profesiones y que, por tanto, no se trata de establecer reglas generales ni regulaciones simplificadoras para construir un marco de referencia, máxime si se tienen en cuenta algunos aspectos externos como la situación global de la economía o incluso algunos aspectos administrativos que pueden afectar o variar las condiciones en algunos sectores a lo largo del tiempo.

Comprendidos los objetivos resulta más fácil trascender a la polémica muy extendida en el pasado entre una formación académica o alternativamente profesional o aplicada como vía para dar respuesta a las necesidades de empleo. Hoy este debate resulta estéril pues esas componentes de la formación, y algunas otras adicionales no contempladas en el pasado, son básicas para construir la empleabilidad.

El protagonismo de los títulos de Grado en el mercado laboral y la profundización académica y el desarrollo profesional de los Posgrados (Másteres y Doctorados) acapara la atención de los agentes sociales y centra todas las discusiones que están teniendo lugar en los foros en los que se debate la declaración de Bolonia. Todo parece indicar que, en algunos campos de estudio, es un problema dar al grado una cierta relevancia para el mercado de trabajo. Es muy posible que estas dificultades disminuyan, o cuando menos se relajen, si se interpreta adecuadamente el objetivo del proceso, es decir, si se piensa más en la empleabilidad que en el empleo y en las profesiones.

El diseño de los primeros y segundos ciclos definidos en la declaración de Bolonia ha de ser flexible en lo que se refiere a la estructura, volumen de formación, orientación y perfiles profesionales de los estudios. Lo más importante es construir los caminos sobre los que pueda circular sin atascos la empleabilidad pero

sin restricciones para que puedan ser ampliados con facilidad, construyendo a partir de ellos las "autopistas del conocimiento" necesarias para dar respuesta a las demandas de la sociedad del siglo XXI.

El problema nuevo que plantea Bolonia es que la formación del primer ciclo o grado debe proporcionar diferentes posibilidades a los estudiantes, en función de sus intereses personales y de sus capacidades intelectuales. Esta cuestión es difícil de comprender bajo una visión clásica de la formación universitaria; por ello establecer procesos formativos orientados simultáneamente hacia la integración en el mercado laboral o para continuar ampliando los estudios, es el principal desafío con el que tienen que enfrentarse los sistemas de educación superior europeos. El estudiante no tiene porqué tener decidido a priori su futuro, su currículo deberá evolucionar en función de sus capacidades e intereses personales tanto a lo largo de su vida joven como adulta.

Para el establecimiento del equilibrio entre las competencias deseables, necesarias y convenientes se ha de buscar el buen entendimiento entre todos los "stakeholders", como gustan en llamar a los "socios responsables" de la educación. Los empleadores son uno de esos socios reconocidos y por ello su colaboración resulta necesaria e imprescindible en esta etapa de análisis de los principios para la implantación del Proceso de Bolonia.

El mercado laboral y la educación universitaria: encuentros y desencuentros

Mucho de lo expuesto con anterioridad no ha sido tenido en cuenta y la consecuencia es que en el mundo académico y profesional permanece la tendencia a identificar la empleabilidad con un conjunto más o menos concreto de exigencias, muchas de ellas intelectualmente poco estimulantes, que el mercado laboral demanda para sus empleos u ocupaciones. Esta interpretación va casi siempre acompañada de la sensación o el convencimiento de que la formación asociada, sufre con ello una pérdida irreparable que afecta incluso a su carácter de superior. El mercado laboral actúa en este supuesto como un elemento perverso, perturbador e incluso dañino en relación con el desarrollo y profundidad del proceso formativo necesario para formar a las personas.

En realidad el significado de empleabilidad que más satisface a los mencionados agentes sociales, es el que presupone que los empleos u ocupaciones para los que capacita, en la práctica, la formación superior son meras manifestaciones laborales de algo más profundo, conceptualmente más global, agrupado en torno a las denominadas profesiones (médico, economista, filósofo o ingeniero).

Esta dialéctica entre profesión y empleo tiene sus consecuencias en España donde el sesenta por ciento de nuestros jóvenes elige ir a la universidad mientras que el

cuarenta por ciento a la formación profesional. Quizá convenga recordar para interpretar adecuadamente estos datos que la media en la Unión Europea es la inversa y que en alguno de los países más ricos de la misma, los estudios de formación profesional acogen al setenta por ciento de los jóvenes.

Mientras esto ocurre y se debate y reflexiona en los entornos educativos, en la vida real por ejemplo más del sesenta y cinco por ciento de los empleos fijos que crea en España una gran empresa líder del sector del automóvil, los ocupan titulados de especialidades técnicas provenientes de la formación profesional mientras que sólo un quince por ciento involucra a los ingenieros o titulados universitarios. Todo ello al final plantea una cuestión de una cierta trascendencia social y de gran influencia en la calidad de vida de los ciudadanos: ¿Es el mercado laboral español capaz de generar suficientes puestos de trabajo acordes a la formación recibida por los titulados universitarios?

En este contexto, la opinión de los profesionales que tienen responsabilidades en la selección de personal puede ser radicalmente distinta: *"Nosotros no seleccionamos por conocimientos, buscamos personas..., puede haber cracks en la formación profesional a pesar de que no hayan ido a la universidad ..., no queremos renunciar a pescar en ningún río"*. Esta opinión, sobre todo la relativa a los conocimientos, difícilmente puede ser compartida por el mundo académico dedicado en gran parte a generar y transmitir conocimientos. Probablemente, el punto de encuentro esté más cercano de lo que parece y sea más fácil alcanzarlo si el debate se establece en términos de habilidades y competencias.

La declaración de Bolonia trata de introducir entre los objetivos de la formación superior algunas de estas reflexiones sobre la empleabilidad. El objetivo del pleno empleo es una prioridad en la sociedad del bienestar, por lo tanto la ocupación es un compromiso de la sociedad con todos sus ciudadanos y en todas las etapas de su vida. Sin embargo, la profesión, necesaria sin duda para alcanzar el desarrollo de la sociedad y de las personas (Quién no ha dicho en algún momento: "Aquí faltan profesionales"), se va construyendo a lo largo de la vida en función de la experiencia acumulada en el empleo y de una formación adicional más específica a lo largo de la vida, todo ello en un proceso de maduración personal que se alcanza a una edad no temprana. Al final de todo, ocupación y profesión no son más que manifestaciones diferentes de una empleabilidad que progresa y madura con la formación y el empleo a lo largo de la vida.

La formación universitaria debe dar respuesta a todas estas demandas, sociales e individuales, facilitando tanto la ocupación como la profesión. Pero ofrecer oportunidades de aprendizaje a personas de distintas edades y con diversos antecedentes formativos, es un gran desafío para los sistemas universitarios y sólo será posible si se combinan sabiamente docencia e investigación al servicio de la formación, si se relacionan educación y trabajo tanto en los ámbitos creativos

como aplicados y si se hace posible una multiplicidad en las trayectorias curriculares y en la organización de los estudios.

La figura del Posgraduado, presente y futuro de su empleo.

En una economía basada en el conocimiento, el nivel de formación de las personas juega un papel muy importante y por tanto las empresas y la sociedad deben valorarlo, potenciarlo y estimularlo como un elemento fundamental del proceso productivo y de desarrollo social.

La sociedad y, en particular, los empleadores han de valorar la formación al más alto nivel, con reconocimiento social y contraprestaciones económicas. Potenciarla colaborando con las universidades en el diseño, en el desarrollo de los procesos formativos y aportando la financiación necesaria para llevarla adelante. Estimularla dando facilidades a sus empleados y ciudadanos para que puedan acceder a ella. Además, de reconocer estos procesos formativos, sobretodo, se ha de garantizar que no provocan retrasos en la vida laboral de las personas, especialmente, en comparación con la de aquellas otras que decidieron no seguir estudiando.

Confeccionar un plan de formación, adecuado para las diferentes etapas de la vida adulta de las personas, no es habitual en España. Sin embargo, las que lo practican dicen que tiene muchas recompensas empresariales y sobretodo personales. Lo más importante en el diseño de una estrategia formativa personal es que obliga a pensar, a interiorizar y a sacar conclusiones de las propias experiencias, a sistematizar los conocimientos adquiridos a lo largo de una vida académica, profesional y laboral.

Lo primero que tienen que hacer las personas que quieran abordar un plan de formación personal es plantearse qué competencias tienen y qué es lo que les motiva y, a partir de entonces, analizar qué oportunidades les ofrecen los sistemas educativos para conseguir sus objetivos. Si esta cuestión es objetivamente un factor positivo en el desarrollo personal y social, no puede ser que los sistemas de educación superior públicos no ofrezcan alternativas de calidad y con unos costes razonables.

Investigar e innovar lleva demasiado tiempo identificándose en nuestro país con precariedad laboral. Ser un becario, en el sentido más internacionalmente homologable de la palabra, no debe implicar un sueldo irrisorio, ni pasar tantas horas trabajando que incluso les dé vergüenza confesarlas, ni incitar a sueños que puedan traer a colación una vida mejor si no la hubieran perdido estudiando, ni, sobre todo, hacer pensar a las personas que el mayor desarrollo del conocimiento deriva en una situación de empleo imposible o, dicho de otra manera, hacia una precariedad permanente.

La situación del empleo y de la empleabilidad de los posgraduados, que en la actualidad afecta principalmente a los Doctores que son formados "de espaldas al mundo del empleo", ha de ser revisada con especial atención y profundidad para el posgrado que deriva del Proceso de Bolonia. La opinión de empleadores y otros colectivos o instituciones relacionados con el empleo ha sido y es considerada muy relevante para la estructuración de los Grados si se pretende que éstos tengan significación en el mundo laboral y para la empleabilidad. Lo mismo puede decirse en relación con los estudios de posgrado, tal vez con un poco más de atención, dado que la experiencia colectiva es menor.

La formación de posgrado, en sus diferentes versiones, debe ser diseñada para mantener en permanente renovación todo un conjunto de valores individuales y colectivos, para estimular el necesario impulso vital que requiere el trabajo bien hecho y dar sentido a los cambios económicos y sociales. Por todo ello debe formar parte de la vida y de la actividad cotidiana de los ciudadanos y agentes sociales, especialmente de aquellos mas comprometidos con la sociedad del conocimiento y del bienestar.

Barcelona- Madrid 14 de Febrero de 2005