

¿Estamos preparando a nuestros jóvenes para el futuro laboral que les espera?

¿Cuáles son las profesiones del futuro? ¿Qué estudios tienen más salidas profesionales? ¿Estudiar un grado superior o Formación Profesional? ¿Cómo será el trabajo dentro de 10 años? ¿Qué habilidades demanda el entorno laboral?... son cuestiones que nos vienen preocupando desde hace algunos años. Realmente, ¿estamos preparando a nuestros jóvenes para el futuro laboral que les espera?.

En este artículo se ha pretendido hacer una reflexión sobre qué necesidades va a tener la población en los próximos años y por tanto, qué profesionales va a demandar; cuáles son los estudios superiores que tendrán mejor incorporación al trabajo; cómo es el talento, las competencias y las habilidades que necesitan las empresas; dónde situamos a la Formación Profesional y por qué las mujeres no eligen carreras técnicas; la preocupante brecha de género.

Palabras clave: talento, innovación, juventud, Extremadura, Proyectos Guía.

Introducción

Las estimaciones son desconcertantes, ya que hablamos de que el 85% de los puestos de trabajo que existirán en 2030 aún no han sido creados⁽¹⁾. Así estamos, en una época de transición, de cambios, en un momento en el que se destruyen empleos al tiempo que se abre un abanico de posibilidades infinitas para aquellos que sepan aprovecharlo, donde la tecnología y el acceso a la información nos dotan de oportunidades para construir un nuevo panorama laboral más tecnológico, en el que las máquinas robotizarán empleos que hasta ahora ha desempeñado el humano pero que, al fin y al cabo, esas máquinas tendrán que estar programadas y diseñadas por el ser humano.

¿Y qué carreras o estudios son los que menos van a sufrir el cambio de paradigma? Hay quienes argumentan que las carreras STEM –acrónimo americano que en español significa Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas- serán la clave del futuro. Los programadores, desarrolladores de software y data scientists serán los encargados de construir las arquitecturas del nuevo mundo digital.

1. Grados superiores con mejor y peor incorporación al trabajo

La pregunta del millón, ¿debemos elegir un grado universitario porque es nuestra vocación, o porque tiene mejor salida profesional? Este es uno de los dilemas más importante al que tienen que enfrentarse los y las jóvenes una vez que terminan el bachillerato.

⁽¹⁾ Dell Technologies, The Institute of the Future. Emerging Technologies Impact on Society and Work in 2030. (2017)

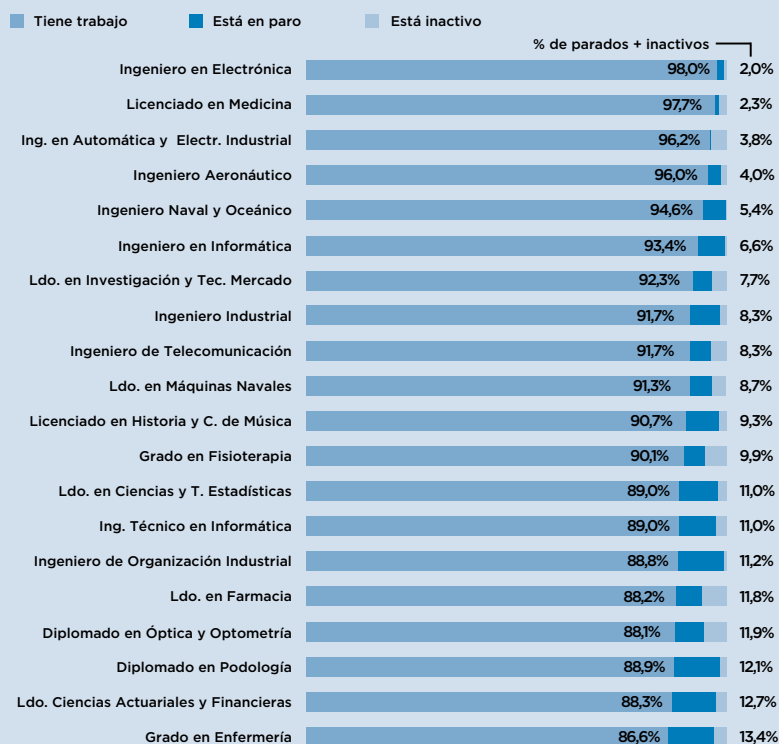
Pese a que la mayoría de los expertos recomiendan matricularse en aquellas carreras vocacionales o en las que nos sentimos más hábiles, lo cierto es que, a tenor de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), elegir un grado u otro dibuja una situación laboral en el horizonte muy distinta. Sin paños calientes, hay carreras que tienen tal saturación en el mercado que no van a producir empleo en los próximos años.

Veamos ahora qué titulaciones son las más aconsejables si lo que quieres es una rápida incorporación al trabajo: (Fuente: Instituto Nacional de Estadística)(2).

La titulación que ofrece una menor tasa de paro es Ingeniería electrónica: 98 de cada cien universitarios que cursan esta carrera tienen trabajo. Una cifra muy similar a la de aquellos estudiantes que cursaron Medicina o Ingeniería en Automática y Aeronáutica. El top cinco de estos grados sin apenas desempleo lo cierran las también ingenierías en Naval y Oceánico e Informática.

Gráfico 1

Las carreras con menor tasa de paro



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre inserción laboral de titulados universitarios.

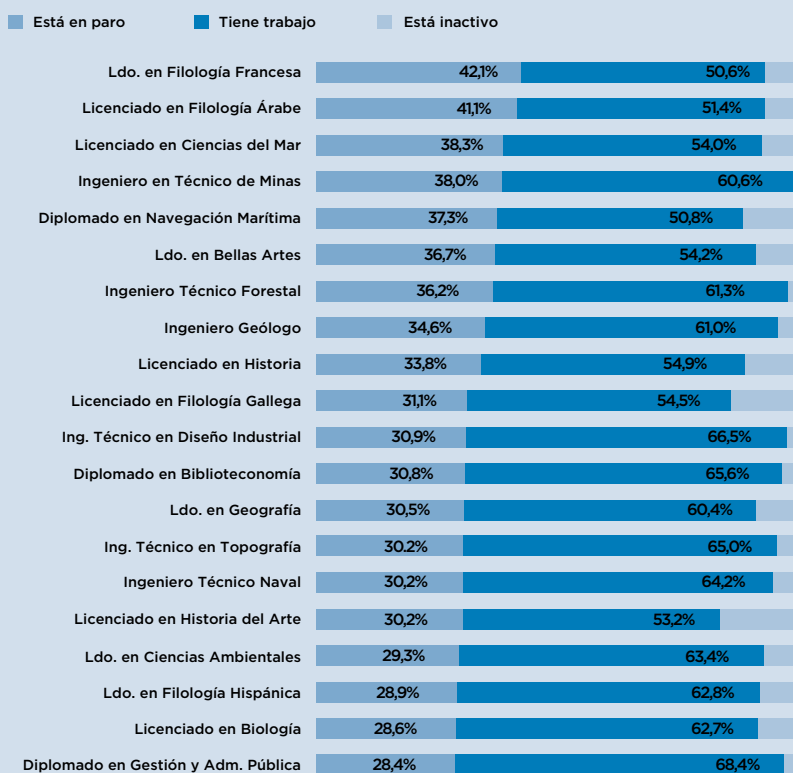
1.1. Grados con más paro...

Y si las ingenierías copan el ranking anterior, las filologías, las letras, ocupan los primeros puestos de las carreras con mayor tasa de paro. Cuatro de cada diez universitarios que terminó Filología Francesa está en paro. Igual que los que obtuvieron el título de Filología Árabe o la licenciatura en Ciencias del Mar.

(2) http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=12547361769918&menu=resultados&secc=1254736195321&idp=1254735976597

Gráfico 2

Las carreras con mayor tasa de paro



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre inserción laboral de titulados universitarios.

De este mismo informe del INE podemos desdeñar el nivel de empleabilidad por carrera de hombres y mujeres, tanto en España como en el extranjero -el 7,8% de los encuestados por el INE se encontraba trabajando fuera del país-.

Sin embargo, si se hace una diferenciación por género, las titulaciones que más oportunidades ofrecen al sexo femenino son algo distintas a las del masculino.

Las profesiones con mayor tasa de empleo para los hombres son Administración de y Dirección de Empresas (grado), Medicina, Electrónica, Ingeniería Naval y Oceánica e Ingeniería en Automática y Electrónica Industrial. El porcentaje de los que estaban activos en 2014 en dichas áreas va del 100% de empleabilidad -para la primera- al 95,4% -la última-.

En cuanto a las mujeres, hay tres titulaciones cuya tasa de empleo es del cien por cien: Ingeniería Aeronáutica, Ingeniería Automática y Electrónica Industrial, e Ingeniería Electrónica. (Pese a que estos grados son los menos elegidos por las mujeres, como estudiaremos en el último apartado de este artículo: Brecha de género: ¿Por qué las mujeres no quieren ser ingenieras?) A ellas les sigue Medicina (97,6%).

2. La formación profesional y el ejemplo del País Vasco

¿Cuántas veces has escuchado el manido dicho de 'el que vale a la Universidad y el que no, a la Formación Profesional'? Menos mal que las cosas están cambiando y que el tradicional poco prestigio social de la FP empieza a desaparecer en España.

No somos pocos los que pensamos que la crisis económica ha tenido mucho que ver. Hace unos años, los universitarios se las han visto y deseado para encontrar un puesto de trabajo y, sin embargo, los titulados en Formación Profesional han corrido mejor suerte. Y es que cada vez más empresas se interesan por los perfiles de esta educación, incluso algunas de sus especialidades cuentan con tasas de empleo mayores que las que se dan en las titulaciones universitarias. De hecho, la demanda de estos profesionales ha aumentado un 14% en los últimos años. ¿Por qué? Muy sencillo, por la capacidad que tiene la FP de adaptarse a las necesidades de las empresas. Mientras la Universidad vive de espaldas al mundo empresarial -cada vez menos, pero queda mucho camino por recorrer- la FP vive totalmente ligada a las necesidades empresariales y con un enfoque práctico y orientado al mercado laboral.

2.1. Incorporación laboral: Las familias profesionales más demandadas

La empleabilidad en estos momentos se mide en términos de aquellos estudios que responden mejor a las necesidades reales de las compañías y eso, precisamente, es el objetivo de la FP: estar lo más próxima posible al mercado laboral.

Pero, ¿sabes cuáles son los estudios de Formación Profesional con mejor incorporación laboral? En la actualidad, el 23% de las ofertas de empleo destinadas a titulados de FP son de las ramas de Administración, Industrial, Informática y Sanidad. Esto las convierte en las profesiones más demandadas por el mercado laboral. Por eso, no es de extrañar que representen el 46,9% de las matriculaciones de ciclos de Grado Medio y el 37,7% de los de Grado Superior.

En lo que respecta a las ofertas laborales, la familia de fabricación mecánica supone un 30% de la oferta, seguida de la rama de electricidad y electrónica con un 15,5% y de administración con un 15%. El 30% restante de las ofertas van dirigidas a comercio y marketing, química, informática, edificación y obra civil, automoción, servicios y sanidad y mantenimiento. Con una demanda que va variando en función del año.

Analicemos cada especialidad:

FP Administrativo

Los cinco puestos más demandados de esta área son los auxiliares administrativos -que pueden trabajar en empresas privadas o presentarse a oposiciones públicas-, las secretarías de departamento, comerciales junior, administrativos comerciales y los contables. Aquellos que trabajan en secretariado tienen más posibilidades de optar a mejores oportunidades laborales si tienen conocimientos en idiomas y van aumentando su experiencia.

FP Industrial

En esta área los perfiles más demandados son el operario especialista, el electromecánico, el fresador con control numérico, el soldador jefe y responsable de sección. Representan un 25% de los estudiantes matriculados y son mayoritariamente hombres.

FP Informática

La familia de las formaciones profesionales de informática ofrece una amplia variedad de salidas laborales, ya que su demanda crece cada año. Los puestos más solicitados para trabajar en informática son Help Desk - profesionales que resuelven incidencias TIC-, programador y técnico de sistemas.

FP Sanidad

Uno de los puestos con más salidas laborales de esta rama es el auxiliar de enfermería, que se ocupa de cuidar al paciente bajo la supervisión del médico.

El técnico de radiología también es uno de los puestos más demandados, que se ocupa de producir las imágenes clínicas para que el médico pueda hacer un diagnóstico.

Por último, el técnico de laboratorio que se encarga de realizar análisis de muestras biológicas humanas.

2.2. Perfil del alumno que estudia FP de grado medio y su diferencia con los alumnos de bachillerato⁽³⁾

Los estudiantes de Formación Profesional en España son más conscientes de su futuro laboral que los de Bachillerato, tienen más confianza en su porvenir y son bastante más emprendedores y menos dados a ser funcionarios que sus coetáneos bachilleres. Estas son algunas de las conclusiones obtenidas en una encuesta realizada en todo el país por Educa 2020 con apoyo de la Fundación AXA y analizada por la empresa demoscópica GAD3 entre doce mil ochocientos estudiantes de entre 16 y 19 años, algo más de la mitad de los cuales eran alumnos de Formación Profesional.

En la encuesta queda perfectamente reflejada la diferencia de expectativas y planteamientos vitales entre los alumnos de Bachillerato y los de FP. Así, a la pregunta de si, una vez terminados sus estudios actuales, piensan ampliarlos con algún grado o, por el contrario, planean ponerse a trabajar, solamente el 3'3% de los futuros bachilleres se decantan por esta última opción, mientras que el 31'7 % de los de FP se plantean ir a la vida laboral de inmediato. Un 56% de los estudiantes de Bachillerato quisiera compaginar su formación con un empleo, frente al 68 % en FP.

En cuanto a sus aspiraciones laborales, el 10'1% de los estudiantes de Bachillerato quisiera crear su propia empresa, frente al 15'6% de los de FP, más emprendedores. El 35'9 de los de Bachillerato aspira a ser funcionario, frente al 22 % en FP. También resulta sorprendente el relativamente elevado porcentaje de alumnos de FP que quisiera ir a trabajar en una Pyme: 16'8%, frente a solo el 9'4 por ciento en Bachillerato.

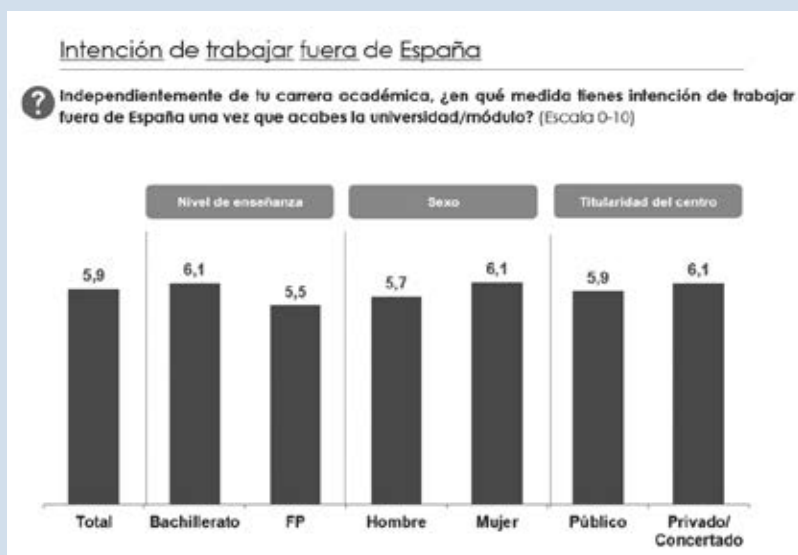
⁽³⁾ Encuesta Educa2020. 'Futuro laboral de los jóvenes' (2017) Entrevistas a 2.800 estudiantes de bachillerato y FP de entre 16 y 19 años de toda España.

Gráfico 3



Los estudiantes de FP son, en general, más optimistas sobre su futuro laboral que los bachilleres: un 46'5 % cree que la búsqueda de trabajo les será más fácil que en la actualidad, mientras que solamente un 25'8 de los bachilleres se muestra tan optimista.

Gráfico 4



Igualmente, los estudiantes de FP se muestran más reacios a la idea de ir a trabajar fuera de España que los y las jóvenes estudiantes de bachillerato: 5'5 de cada diez asume esta posibilidad, frente a 6'1 de cada diez en Bachillerato.

Todo ello indica que los estudiantes de diversos grados de Formación Profesional, en especial los de grado medio, esperan obtener trabajo en su propio país, incluso en su propia Comunidad, y que muchos de ellos ya saben, en mayor o menor grado, a qué sector laboral irán a parar, e incluso, en no pocos casos, en qué empresa trabajarán.

En el apartado anterior hemos destacado las familias profesionales con mejor encaje en la vida laboral, a continuación se implementa la tabla de preferencias de los alumnos, según el estudio Educa2020.

Gráfico 5.

Preferencia de FP

¿Qué ciclo FP superior te gustaría estudiar una vez que acabes tu formación actual?
(Sólo a los alumnos que quieren estudiar un módulo de FP)

CCAA	1ª posición	2ª posición	3ª posición
Andalucía	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	Animación de Actividades Físicas y Deportivas	Animación 3D, Juego y Entornos Interactivos
Aragón	Administración y Finanzas	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	Animación 3D, Juego y Entornos Interactivos
Asturias	Administración y Finanzas	Educación Infantil	Animación 3D, Juego y Entornos Interactivos
Baleares	Administración y Finanzas	Diseño y Producción Editorial	Animación 3D, Juego y Entornos Interactivos
Cantabria	Administración de Sistemas Informáticos	Animación 3D, Juego y Entornos Interactivos	Administración y Finanzas
Castilla y León	Educación Infantil	Automoción	Animación 3D, Juego y Entornos Interactivos
Castilla-La Mancha	Administración y Finanzas	Educación Infantil	Animación 3D, Juego y Entornos Interactivos
Cataluña	Administración y Finanzas	Gestió Comercial y Marketing	Comercio Internacional
Com. Valenciana	Administración y Finanzas	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	Educación Infantil
Extremadura	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	Animación 3D, Juego y Entornos Interactivos	Administración y Finanzas
Galicia	Educación Infantil	Administración de Sistemas Informáticos	Administración y Finanzas
Madrid	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	Administración de Sistemas Informáticos	Comercio Internacional
Murcia	Administración y Finanzas	Educación Infantil	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas
Navarra	Administración de Sistemas Informáticos	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	Integración Social
País Vasco	Educación Infantil	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	Animación 3D, Juego y Entornos Interactivos
La Rioja	Autonomía Psicológica y Clínica	Educación Infantil	Animación de Act. Físicas y Deportivas
ESPAÑA	Administración y Finanzas	Educación Infantil	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas

2.3. El ejemplo del País Vasco

La Comunidad Autónoma que mejor ha sabido adaptar la FP a las necesidades sociales y empresariales ha sido el País Vasco. **José Antonio Marina**, pedagogo y especialista en Educación, explica el porqué del liderazgo vasco.

“Los jóvenes que salen de la Formación Profesional vasca encuentran el 80% trabajo al día siguiente, y el otro veinte por ciento en un máximo de un mes” Así lo asegura José Antonio Marina, quien incide en que desde Educación en País Vasco “se han preocupado de estar en contacto con todos los campos de innovación más potentes para conseguir que de la Formación Profesional salgan los perfiles que necesitan las empresas, actualizados en las últimas tecnologías”.

“Voy a poner un ejemplo de cómo funciona. En casi toda España, los centros de Formación Profesional no pueden tener muy buena calidad porque formar a los profesores de FP es lo más complicado que hay. Las técnicas van con muchísima rapidez”. “La formación de un profesor de inglés o de un matemático hay que actualizarla, pero va a un ritmo más lento. Sin embargo, un profesor que esté explicando cómo funciona el motor de un coche, no puede tener en la clase un motor de explosión de hace 40 años. Por eso,

estos profesores de FP necesitan actualizarse mucho. Por desgracia eso no se hace en toda España”.

“En el País Vasco están haciendo lo contrario; están convirtiendo los centros de FP en centros de experimentación tecnológica. Por ejemplo, a las empresas les interesa experimentar tecnologías, pero para hacerlo tendrían que parar líneas de producción. Lo que han conseguido es firmar acuerdos con el Gobierno Vasco para que los centros de FP experimenten estas tecnologías. Ahora se está dando el caso de que estos centros de formación se están experimentando con modelos de impresión en 3D”.

“Las empresas han comprado el último modelo en impresoras en 3D, lo han regalado a los centros de FP para que tanto profesores como alumnos aprendan a manejarlas. ¿Esto que supone? Pues que estos jóvenes van a estar mucho más adelantados en impresión digital en 3D, al tiempo que se hacen profesionales, se convierten en los perfiles que demandan esas presas. Con lo cual, aprenden a usarla y tienen trabajo al día siguiente. Lo han hecho de cine”.

3. Talento, competencias y habilidades

Cada vez somos más conscientes de que nada de lo que sabemos hacer hoy probablemente valga mañana, por lo que comienza a valorarse no sólo la capacidad de aprender, sino de hacerlo activamente.

Por eso no son pocas las compañías que empiezan a cuestionar la importancia y utilidad de contar con una titulación universitaria para poder hacerse un hueco en el mundo laboral. Este artículo ha querido hacerse eco de las opiniones de dos grandes compañías que ya se han manifestado a este respecto. Por un lado, el jefe de Recursos Humanos de Google, Laszlo Bock, admitía en una entrevista en el New York Times⁽⁴⁾ que los expedientes académicos y las notas de los exámenes no tienen ningún valor para la contratación de empleados.

Por otro, Raúl Grijalba, presidente Ejecutivo de ManpowerGroup España y presidente del Human Age Institute reconocía que “el talento y las competencias empiezan a ser casi o más interesantes para las compañías que los estudios que se hayan cursado”. “Por eso es fundamental incluir en el currículo educativo una serie de competencias *soft* que acompañarán a los profesionales en su proceso de adaptación a la situación cambiante del mercado. Por poner un ejemplo, ahora hay empresas que no buscan a un licenciado en informática, sino que prefieren un perfil técnico, que sepa programar, que sepa trabajar y liderar un equipo, resolver problemas, interactuar con sedes de la compañía en otros países... Los profesionales con esas habilidades son los que van a tener más posibilidades de desempeñarse laboralmente en el futuro, porque van a tener más capacidad de adaptación”.

3.1. Y, ¿cuáles son esas habilidades/competencias que van más allá de la formación?

1. Trabajo en equipo

Los responsables de selección otorgan mucha importancia a la necesidad de que los trabajadores sean capaces de trabajar cómodamente codo con codo con otros compañeros o departamentos dentro de la corporación.

(4)
<http://www.nytimes.com/2013/06/20/business/in-head-hunting-big-data-may-not-be-such-a-big-deal.html?pagewanted=1&r=0&smid=tw-nytimesbusiness&partner=socialflow>

2. Aprender a aprender (Learnability)

El deseo y la habilidad de aprender rápida y eficazmente. En la sociedad del conocimiento sólo sobreviven las personas y empresas que son capaces de evolucionar al menos a la misma velocidad que el entorno, aunque para progresar necesitan hacerlo a un ritmo más rápido. Entramos entonces en la era de los aprendices versátiles. Esto es, para conservar el trabajo será necesaria la formación continua.

3. Competencias sociales y cívicas

La capacidad de comunicarse de una manera constructiva en distintos entornos, mostrar tolerancia, expresar y comprender puntos de vista diferentes, negociar sabiendo inspirar confianza, y sentir empatía. Las personas deben ser capaces de gestionar el estrés y la frustración, y de expresarlos de una manera constructiva, y también de distinguir la esfera profesional de la privada

4. Comunicación eficaz en lengua materna y extranjera

Profesionales capaces de comunicarse verbalmente con personal dentro y fuera de la organización, ya sea en su lengua materna o extranjera.

5. Organización

Los que demuestren habilidad para planificar y priorizar tareas tendrán más posibilidades de hacerse con el puesto de trabajo que les interesa.

6. Análisis y procesamiento de información

Aquellos profesionales que demuestren tener capacidad para seleccionar y determinar qué contenido resulta de interés, serán muy valorados en el mercado laboral.

7. Análisis de datos cuantitativos

Las cifras forman parte de la dinámica diaria de cualquier empresa. Los que se desvelen con habilidad para procesar dichos datos conseguirán llamar la atención de los seleccionadores.

8. Conocimientos técnicos relacionados con el trabajo

Una vez fuera de las aulas, la teoría pasa a un segundo plano dejando el protagonismo a la parte práctica. Conseguirán puntos extras quienes acumulen conocimientos técnicos sobre en qué consiste la actividad a desarrollar.

9. Manejo de los programas de software

En esta era tecnológica ya no es suficiente con saber el paquete office a nivel de usuario. Las empresas demandan conocimientos expertos sobre los programas de software de un ordenador.

10. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa

La capacidad de transformar las ideas en actos. Ello significa adquirir conciencia de la situación a intervenir o resolver, y saber elegir, planificar y gestionar los conocimientos, destrezas o habilidades y actitudes necesarios con criterio propio, con el fin de alcanzar el objetivo previsto.

4. ¿Qué profesionales buscan las empresas?

Después de este recorrido por los grados y familias de Formación Profesional con más salidas laborales; por las características específicas de los estudiantes; por las habilidades y competencias que empiezan a requerirse por parte de las empresas; por la necesidad de no dejar de aprender-porque no os confundáis, no hemos entrado en la sociedad del conocimiento, sino en la del aprendizaje-, ha negado el momento de ver cuáles son los profesionales más deseados por las empresas.

Hacemos esta diferenciación entre estudios y profesiones porque estos nuevos trabajos no están requiriendo de unos estudios concretos, más bien son salidas laborales que precisan de perfiles muy diferentes por su formación y especificidades, pero con un denominador común: ser estratégicos para los sectores que los reclaman. Además, cada vez es más importante que estos nuevos profesionales tengan un perfil multidisciplinar, con una gran polivalencia, capacidad analítica y orientación a resultados, así como una visión estratégica, proactividad y adaptación al cambio, necesidades que están más presentes que nunca en las empresas.

Para desarrollar este apartado, se han tenido en cuenta los datos publicados por la consultora de selección de mandos intermedios, medios y directivos del Grupo Adecco, Spring Professional, en su XII Informe Los + Buscados⁽⁵⁾.

Atraer y retener talento

Así pues, y desde el lado empresarial, apostar por atraer y retener el mejor talento posible se ha convertido en la clave principal de la competitividad de las empresas.

Las compañías no perderán de vista la necesidad de contar cada vez más con perfiles tecnológicos. Y es que, el área IT y Telecomunicaciones no para de expandirse y ofrecer nuevas oportunidades laborales, no siempre fáciles de cubrir para las empresas. Tanto es así que, según datos de la UE, hasta 2020 se crearán 900.000 nuevos puestos de trabajo tecnológicos.

A día de hoy, las compañías creen que la clave de su éxito pasa por generar bienes y servicios de alto valor añadido. El desarrollo económico de la sociedad actual dependerá en gran parte de la capacidad que tenga de generar conocimientos científicos, tecnológicos e innovadores y de tener un liderazgo empresarial en I+D+i.

Telecomunicaciones

El perfil más buscado es el Ingeniero de Redes, responsable de asegurar que las redes de telecomunicación de la compañía funcionen correctamente desde su instalación hasta su puesto en marcha, administración y mantenimiento. Junto con los equipos técnicos, elabora una estrategia para operar la infraestructura de telecomunicaciones de la empresa.

En un mundo cada vez más global, digital y móvil, los riesgos relacionados con la seguridad de la información se multiplican y es notoria la creciente importancia que esta área está adquiriendo en el entorno empresarial.

Tanto es así que no solo se ha incorporado la figura de la persona experta en seguridad IT a los equipos informáticos, sino que se han creado en torno a este nicho de mercado negocios de éxito gracias a su carácter estructural, no sólo en startups sino también en grandes compañías.

⁽⁵⁾
https://www.reasonwhy.es/sites/default/files/ndp_losbuscados_de_2017_spring_professional.pdf

El objetivo del Ingeniero de Seguridad IT, el más cotizado en este sector, es salvaguardar y proteger datos e información que poseen sus sistemas y asegurar la continuidad de las operaciones previniendo posibles ataques informáticos.

Sector IT

Debido al crecimiento de España como centro europeo de desarrollo de software, las grandes corporaciones se han trasladado a nuestro país para desarrollar su software. Esto ha provocado una gran demanda de profesionales del sector. Dentro de las diferentes tecnologías, el más buscado es sin duda el desarrollador en entorno Microsoft.

Por ello, el perfil más buscado en esta área para 2017 es el desarrollador de Software.NET.

Por otra parte, el crecimiento de la tecnología SAP ha hecho que los profesionales en este campo sean de los perfiles más deseados. Así, los más demandados son los expertos en los diferentes módulos de SAP como FI-CO, MM, PP o SD. Lo que llamamos el Consultor SAP.

Ventas

Otro de los sectores en efervescencia es el gran consumo. Esto ha traído consigo la figura del National KAM de Gran Consumo. Bajo este nombre tan poco ortodoxo se esconde una figura clave dentro de las organizaciones. Su misión principal es el manejo de las negociaciones críticas, enfocadas a incrementar el nivel de ventas y rentabilidad.

El otro perfil relacionado con las ventas que más reclamarán las empresas es el KAM Data Center. Las organizaciones necesitan nuevas formas de concebir la tecnología para hacer que las cantidades masivas de información sean más prácticas. Así, este profesional se encargará de desarrollar la venta de soluciones tecnológicas complejas que mezclan las áreas de IT y telecomunicaciones.

Marketing

En el campo de las ventas, la figura del E-Commerce Manager es la más demandada. Se buscan expertos que se encarguen de gestionar el proceso de venta de forma *online* de principio a fin. Para ello, estas personas necesitarán tener tanto conocimientos de logística operacional como conocimientos tecnológicos (desarrollo web, soluciones móviles y analítica web).

No es nuevo que hoy todo es venta, por lo que las empresas buscan con especial hincapié a su Director de Marketing que diseñará y desarrollará la puesta en marcha de acciones específicas de cara a generar valor al porfolio de productos o servicios de la compañía. Cuanto más estratégico sea este rol, mayor será la inversión en innovación, detección de oportunidades y por consiguiente, se obtendrán unos beneficios mayores para la compañía.

Retail

A pesar del incesante incremento del comercio electrónico en España, este no ha alcanzado su punto de madurez todavía. Los consumidores españoles seguimos prefiriendo la tienda de toda la vida al comercio electrónico. Más del 66% de los compradores acude a establecimientos físicos al menos una vez al mes mientras que solo el 42% compra *vía online* cada mes.

El 2016 ha sido, en general, un buen ejercicio para el consumo y esto se ha visto reflejado en el incremento del empleo en los puntos de venta, fruto de la confianza de consumidores y empresarios en la economía. Este aumento en el consumo y las expectativas de crecimiento están haciendo que las compañías revisen sus planes de expansión internacional.

Consecuentemente, se han potenciado nuevas tendencias en este sector como son el desarrollo de estrategias omni-channel, la aplicación del neuromarketing en puntos de venta para lograr que el consumidor mejore su experiencia de compra, y el Smart-shopping.

En este escenario, la figura del Director de Expansión toma mucha importancia, ya que es quien identifica nuevas oportunidades de negocio y replantear el modelo Retail.

Ingeniería

Los ingenieros son el perfil estrella, especialmente el Ingeniero Técnico Comercial, cuya función se centra en el desarrollo y consolidación de la cartera de clientes propia y prospección de nuevos clientes; el análisis y evaluación de proyectos particulares, enfocados a la obtención de soluciones de optimización de procesos; la gestión y supervisión de la adecuación y adaptación de nuevas soluciones; y la gestión de soluciones con partners propios. El perfil más cotizado para las empresas vinculadas a esta línea de negocio es el Responsable de producción.

Logística

El o la Coordinador/a de tráfico será el más reclamado. Y es que, la globalización de los mercados está impulsando a muchas empresas a optimizar sus procesos logísticos. La importancia de una eficiente cadena de suministro tendrá como consecuencia una significativa mejora de la rentabilidad de las operaciones. El perfil más cotizado es el de Key Account Manager Logística.

Finanzas

Aquí ponemos el ojo en los Business & Planning Analyst. Es la figura que actúa como socio del negocio, apoyando a los gerentes y directores en el análisis y toma de decisiones relativas a la gestión presupuestaria, las inversiones y el control económico financiero de las operaciones de la compañía.

Area Corporate

La figura del HR Talent Manager está ideada para compañías multinacionales que tienen previsiones de crecer e incorporar muchos perfiles. También para empresas pequeñas y medianas que están en plena expansión. Esta persona se responsabilizará de diseñar e implementar las políticas de selección, formación y desarrollo para la compañía, además de fomentar la cultura y valores de la empresa.

Uno de los pilares esenciales para el crecimiento y posicionamiento de una empresa se basa, no sólo en la estrategia empresarial, sino en contar con el capital humano adecuado para afrontarlo. La figura clave para diseñar, priorizar y establecer las mejores políticas que logren un equipo integrado, comprometido, formado y totalmente alineado con los objetivos de la empresa es el Director de Recursos Humanos.

Área legal

Cada vez es más habitual que la estrategia fiscal sea un elemento clave en la toma de decisiones estratégicas para intentar generar beneficios a corto y medio plazo. Esta figura vela por la transparencia e imagen de las empresas y lo reconocemos en el mercado como el Tax Manager.

Otra de las figuras que ha nacido en esta nueva era es la del Director de Cumplimiento normativo, un perfil que surge como consecuencia de los escándalos financieros corporativos y que empieza a ser requerido por las empresas, sobre todo después de la reforma del Código Penal en nuestro país.

5. Brecha de género: ¿Por qué las mujeres no quieren ser ingenieras?

En las páginas anteriores ha quedado patente que las carreras con mayor futuro laboral son las relacionadas con las Ciencias, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas. Las famosas STEM, y las mujeres se resisten a cursarlas.

España, al igual que el resto de países de la OCDE, está padeciendo este fenómeno en el que las mujeres que se deciden por estudios relacionados con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) representan tan sólo el 12% en 2015 (19% media de la OCDE). Por el contrario, están muy presentes en sectores como los de la educación y la salud. Así lo refleja el informe 'Panorama de la Educación 2017' (Education at a Glance⁽⁶⁾) de la OCDE a nivel mundial.

“Las autoridades públicas españolas tienen como objetivo reducir la brecha de género mediante servicios de orientación e información que aseguren la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de escoger un área de estudio”, señala el informe, que subraya que este asunto es el común denominador de la mayoría de los 35 países que participan en este documento.

La proporción de mujeres y hombres se invierte sin embargo en las carreras relacionadas con el sector educativo, donde ellas tienen una “presencia desproporcionada”, según el informe: son el 79%, un punto más que la media de la OCDE. Ellas también son mayoría en las carreras relacionadas con la salud y el bienestar, representan el 72%, algo menos que el 75% de media de la OCDE.

¿Y por qué se produce esta diferencia entre hombres y mujeres a la hora de elegir qué disciplina estudiar? Posiblemente una enraizada combinación de estereotipos, expectativas de los padres, falta de referentes femeninos, desconfianza hacia las Matemáticas y una utilidad social poco visible llevan a las universitarias a apuntarse mayoritariamente a las disciplinas sanitarias, a las Humanidades o a las Ciencias Sociales y Jurídicas.

5.1. Por cada dos ingenieras, hay ocho ingenieros en España

Según los últimos datos del Ministerio de Educación⁽⁷⁾, las mujeres son mayoría en las universidades españolas (el 54%), pero sólo representan el 25% de los estudiantes de la rama de Ingeniería y Arquitectura. Esto nos lleva

⁽⁶⁾
http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017_eag-2017-en

⁽⁷⁾
<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria.html>

a que los colegios profesionales contabilizan que, por cada dos ingenieras, hay ocho ingenieros en España y cada año se acentúa más esta diferencia.

Sara de la Rica, catedrática de Economía de la Universidad del País Vasco, explica que “aquellas mujeres que terminan estudiando estas carreras obtienen en media mejores resultados que los chicos”, por lo que “no es que las chicas sean, en media, peores, sino que optan por otras líneas de estudio que, dicho sea de paso, tienen mucha menos demanda en el mercado laboral”.

Y, entonces, ¿qué pasa? si están igual de capacitadas, ¿por qué no cursan estas carreras? Veamos algunos motivos:

5.1.1. Las expectativas de los padres

La OCDE asegura que el problema empieza a edades tempranas, en parte por culpa por el entorno, o sea, por los padres y las madres y los profesores. Los progenitores tienen puestas mayores expectativas en los hijos que en las hijas a la hora de apoyarles a que hagan Ingeniería o Matemáticas, incluso cuando tanto los hijos como las hijas muestran el mismo rendimiento académico.

Los padres y las madres mantienen los roles tradicionales y son precisamente en ellos a los que los jóvenes recurren a la hora de tomar la decisión de qué estudios superiores elegir⁽⁸⁾.

5.1.2. Aversión a las Matemáticas y utilidad social

José Antonio Marina, pedagogo y especialista en Educación, comenta al respecto que “las Matemáticas son vistas por las mujeres como demasiado abstractas, y son ellas las que prefieren decantarse por estudios con proyecciones más sociales”. “A las mujeres les interesan más los problemas que tienen que ver con las relaciones sociales que los problemas abstractos. Si no deciden estudiar ingeniería no es por falta de capacidad, es por falta de interés. Les interesan más todas aquellas cosas que tienen que ver con relaciones humanas, por lo tanto la Medicina, el Derecho, el Periodismo y la Judicatura”.

5.1.3. Pedagogía

Maribel Rosselló, vicerrectora de Política Docente de la Universitat Politècnica de Catalunya, defiende que “la ingeniería tiene una aplicación social, pero durante el discurso no se pone demasiado énfasis en este aspecto. Hay que cambiar el lenguaje y hacer pedagogía para que se vea que lo que hacemos ayuda a mejorar ciertas cosas y revierte en la sociedad y en el individuo”, será de esta manera por la que las mujeres vean la parte social de las carreras técnicas.

Este aspecto pedagógico, por tanto, debería trabajar para enfocar el estudio de las Matemáticas en toda la parte educativa obligatoria como algo mucho más cercano y útil para la vida. Es fundamental que estas carreras hagan un esfuerzo por presentarse ante los estudiantes de Secundaria destacando no sólo los aspectos formales, sino también sus fines sociales.

(8)
Encuesta Educa2020. ‘Futuro laboral de los jóvenes’ (2017)
Entrevistas a 2.800 estudiantes de bachillerato y FP de entre 16 y 19 años de toda España

5.1.4. Referentes femeninos

La falta de referentes femeninos es otro de los motivos que explica el desinterés de las mujeres por las carreras técnicas.

Mientras casi todos los alumnos y alumnas son capaces de citar a un buen número de celebres, pongamos por ejemplo dos tecnólogos del siglo XXI Steve Jobs y Mark Zuckerberg (que por cierto nunca terminaron la carrera), ¿quién recuerda a las mujeres?

Quizá sólo a la gran Marie Curie, y por ser la primera mujer con dos Premios Nobel pero, ¿quién se acuerda de Stephanie Kwolek, inventora del Kevlar con el que hoy día se hacen, por ejemplo, los chalecos antibalas, o Martha Coston, inventora de un sistema inalámbrico de señales marítimas que ayudó, y mucho, a ganar la Guerra de Secesión.

Los expertos proponen romper este 'tabú' de referentes femeninos incidiendo en acciones informativas en los centros educativos, a ser posible explicadas por mujeres; incrementando las actuaciones para reforzar en las chicas la confianza en sí mismas; dando formación de género a los docentes y creando más programas de ingeniería social.