

2012

Nov.

ESTUDIOS



¿QUÉ MÁS PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES POR SUS COLEGIADOS EN MATERIA DE EMPLEO, EMPLEABILIDAD E INTERNACIONALIZACIÓN?

La propuesta de un modelo sobre empleo, empleabilidad e internacionalización

UNIÓN PROFESIONAL

Dirigido por: Gonzalo Múzquiz Vicente-Arche. Abogado.
Secretario Técnico de Unión Profesional

Realizado por: M^a Dolores Martín Villalba. Abogado y periodista.
Colaboradora de Unión Profesional.



INDICE

Resumen ejecutivo	5
1. La situación del empleo en España debido a la crisis	7
Introducción	7
2. Empleo y empleabilidad	13
Introducción	13
2.1. ¿Por qué plantear un modelo en favor del empleo y la empleabilidad? Sus beneficios.	14
2.1.1. Concepto y dimensiones de la empleabilidad.....	14
2.1.2. Los beneficios asociados a la empleabilidad.....	15
2.1.3. La empleabilidad, un elemento previo a la satisfacción laboral	17
2.1.4. La opinión de especialistas en la gestión del talento.....	18
2.2. Sobre esta materia, qué es interesante para los colegios y qué demandan los colegiados.	20
2.3. ¿Qué actividades destacadas realizan los Consejos Generales y Colegios Nacionales por el empleo y la empleabilidad?	22
3. Una propuesta de valor. Un modelo de empleo, empleabilidad e internacionalización.	28
3.1. Introducción	28
3.2. Una respuesta a las funciones legalmente atribuidas en la Ley de Colegios Profesionales.	29
Posibles condiciones del modelo	30
3.3. La estructura del modelo propuesto y sus fases.....	32
3.3.1. Fase I. Información y orientación.....	33
Justificación	35
I. Ahorro y optimización de los recursos apoyando la información y orientación preventiva:	35
II. Aumento de la certidumbre de los estudiantes sobre su futuro laboral apoyando la orientación y el acompañamiento.....	37
III. Amplitud de miras respecto del futuro profesional. Emprendimiento e innovación.....	37
IV. Conocimientos prácticos.	39
V. Conocimiento de los derechos y deberes derivados de su ejercicio profesional.....	41
VI. “Programa de Inicio Profesional”	41

3.3.2.	Fase II. Ejercicio y experiencia profesional.....	43
	Justificación	45
	I. Ventaja competitiva para las corporaciones profesionales ya que representan a un colectivo con una alta oferta de empleo debido a su cualificación.	45
	II. Fidelización y prestación de servicios de interés al colegiado.....	47
	III. Búsqueda de empleo conectada con herramientas que aportan valor.....	47
	III. Evolucionar al tiempo que requiere el mercado laboral.....	49
	IV. Desarrollo Profesional Continuo.....	50
	V. Conexión entre los modelos; empleo, empleabilidad e internacionalización y Desarrollo Profesional Continuo.	58
3.3.3.	Fase III. Reconocimiento profesional y colaboración.....	58
	Justificación	59
4.	Programas colegiales para las internacionalización de profesionales	61
4.1.	Precedentes a la pérdida de talento. Caso Polonia.	61
4.2.	Situación actual de España sobre movilidad y empleo	63
4.3.	El peligro a la pérdida de talento en España.	67
4.4.	Aproximación comparativa del mercado de trabajo en Alemania, Reino Unido, Francia y España.	70
4.5.	No es oro todo lo que reluce.....	73
4.5.	<i>Programas colegiales para la internacionalización de profesionales: contenido.</i>	75
4.7.	Esquema explicativo de los Programas colegiales para la internacionalización de profesionales.....	80
5.	Conclusiones.....	83
	Fuentes y referencias consultadas	85

¿Qué más pueden hacer las organizaciones profesionales por sus colegiados en materia de empleo, empleabilidad e internacionalización?



Resumen ejecutivo

Existen datos relevantes aportados por el Informe Infoempleo 2011 para las profesiones cualificadas. Entre ellos, que el interés de las compañías por la formación de sus futuros empleados crece en épocas de crisis siendo un factor fundamental para el acceso al mercado laboral y una garantía de empleo para los candidatos. También que a medida que avanza la experiencia profesional, el valor de los estudios universitarios como condicionante en la empleabilidad, pierde interés. Por el contrario, la carrera profesional, el tipo de experiencia o la coherencia en la evolución laboral, incrementan su peso.

Además existe un patente desequilibrio entre las ofertas de empleo existentes y perfiles profesionales de titulados universitarios. Por poner un ejemplo, mientras que la oferta de titulados en Derecho triplica las ofertas de empleo para esta rama, existe un tercio de titulados en Ingeniería Industrial en relación a las ofertas de empleo para este sector.

En el ámbito nacional, el Instituto Nacional de Estadística nos indica que del total de parados, un 20% corresponde a profesionales que han adquirido una educación superior. En cuanto al interés por la búsqueda de empleo en el extranjero, el estudio de Movilidad Laboral de Randstad 2012, muestra que la predisposición hacia la movilidad internacional laboral ha aumentado 16 puntos porcentuales desde el 2011, sin embargo, el volumen de ofertas de empleo que buscan profesionales españoles para trabajar en el extranjero, según el Informe Infoempleo 2011, ha aumentado ligeramente del 2010 al 2011 pasando del 1,22% al 1,34%.

¿Cómo potenciar, no que los profesionales no se vayan perdiendo parte importante de su talento y de la inversión realizada en ellos durante varios años, sino su retorno?

Unión Profesional, dando respuesta a la pregunta *¿qué más pueden hacer las organizaciones profesionales por sus colegiados en materia de empleo, empleabilidad e internacionalización?*, propone un modelo integral y flexible de empleo, empleabilidad e internacionalización. Concebido para acompañar al profesional desde el periodo de formación universitaria y a lo largo de las diferentes etapas de su vida profesional, ofreciéndole las herramientas necesarias para fomentar su desarrollo profesional continuo y facilitarle la búsqueda de empleo tanto a nivel nacional como internacional, el posible cambio de sector o la promoción dentro del mismo.

El modelo confeccionado se distribuye en tres fases, asociadas cada una de ellas a un conjunto de actividades propias de un rango de edad y un nivel de desarrollo profesional determinado. Común a todas ellas (las tres fases) se ubican **los Programas Colegiales para la internacionalización de profesionales.**

Unión Profesional proyecta dichos programas como respuesta al interés suscitado por parte de las organizaciones colegiales y los colegiados. Las corporaciones profesionales impulsarán la migración organizada de los grupos de profesionales, o a nivel individual, en grupo o a través de

empresas internacionales que encajen en los perfiles demandados. Será a través de acuerdos con empresas y entidades internacionales a fin de facilitar la rotación y el retorno de la fuerza de trabajo. Mediante estos programas, las organizaciones identificarán la aptitud y actitud de los demandantes, se explorarán diferentes fuentes de ofertas de trabajo y se organizarán los perfiles profesionales que encajen en las ofertas de empleo en el extranjero en equilibrio con las inquietudes laborales de los profesionales colegiados.

En cuanto a la estructura y contenido del modelo de empleo y empleabilidad, la primera fase está dirigida a estudiantes y precolegiados cuyas edades se oscilan entre los 20 y 30 años. Esta fase lleva por nombre **“Orientación e información”**. Incluye una serie de actividades que pretenden dar respuesta a las inquietudes propias de la desorientación de los primeros años del estudiante y acerca de las vías del mercado laboral para los jóvenes profesionales a través de unas actividades estandarizadas que favorecerían el ahorro y la optimización de recursos invertidos en la educación superior. Las medidas propuestas pretenden aumentar la confianza y certidumbre del estudiante-licenciado en el futuro, facilitar la adaptación de sus conocimientos a la práctica y conectarles con la deontología profesional derivada de su futuro ejercicio.

La segunda fase denominada **“Ejercicio y experiencia profesional”**, incluye a profesionales cuyo rango de edad oscila entre los 25 y los 45. Los objetivos más destacados de esta fase son: acompañar al profesional en el proceso de búsqueda, cambio o promoción en el empleo ya sea a nivel nacional como internacional, así como facilitarle las herramientas necesarias para un desarrollo profesional continuo y personalizado a nivel formativo y competencial.

La tercera y última fase **designada “Reconocimiento profesional y colaboración”**, recoge la pericia y conocimiento de una larga trayectoria profesional de los colegiados mayores de 45 años. Por ello los colegiados sénior se convierten en perfiles magníficos para la mentorización y orientación de profesionales más jóvenes en diversas materias.

En definitiva Unión Profesional presenta un modelo completo, flexible y novedoso, gestado para dar respuesta personalizada a las necesidades de los profesionales a lo largo de toda su trayectoria profesional en un entorno laboral complejo y exigente. Todo ello en el marco de la ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, donde se encuentran reguladas las funciones propias de las organizaciones colegiales.

1. La situación del empleo en España debido a la crisis

Introducción

Desde la llegada de la crisis a España entre finales de 2007 y principios de 2008, el desempleo ha sido uno de los aspectos sobre los que ha recaído con mayor dureza.

Mientras que la tasa de desempleo en la Unión Europea en septiembre de 2012 es de 10,6%, España dobla este dato con un 25,7% (Eurostat)¹.

Por otro lado, según el Instituto Nacional de Estadística (INE)², la tasa de paro juvenil, menores de 25 años, ha tenido una evolución muy negativa desde el primer trimestre de 2008 hasta el último trimestre del 2011. Las cifras comienzan con un 21,28% que llega a superar en más del doble, alcanzando casi en un 50% durante el último trimestre del 2011.

Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo y distintos grupos de edad, por comunidad autónoma

Unidades: Porcentaje

	Tasa de paro				
	2011TIV	2011TI	2010TI	2009TI	2008TI
Total Nacional					
Ambos sexos					
Menores de 25 años	48,56 [↘]	45,39 [↘]	40,93 [↘]	35,66 [↘]	21,28 [↘]

Notas:

- 1) Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.
- 2) Tasa de empleo: Porcentaje de ocupados respecto de la población de cada grupo de edad
- 3) Tasas de paro: Porcentaje de parados respecto de la población activa de cada grupo de edad.
- 4) Tasas de actividad: Porcentaje de activos respecto de la población de cada grupo de edad.

En este sentido, los factores que intervienen en la posibilidad de encontrar empleo son:

1. Las características y la preparación del individuo,
2. El contexto laboral que promueve o inhibe la empleabilidad y por tanto, la situación económica del mercado laboral o la discriminación de ciertos grupos en el mercado de trabajo.

Partiremos por tanto de ambos factores, el contexto laboral y la preparación de individuo para argumentar y establecer *el modelo de empleo, empleabilidad e internacionalización* que desarrollaremos unos apartados más adelante.

Continuando en la línea del análisis de los datos, y a fin de conformar un panorama general que permita contextualizar de la manera más certera posible el modelo que presentaremos, cabe

¹ Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

² Instituto Nacional de Estadística (INE) <http://www.ine.es/>

añadir que según el informe *"El mercado de trabajo en España"*³, los sectores económicos más relevantes en España son:

SECTOR	PIB	EMPLEO
PRIMARIO Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2,6%	4,5%
SECUNDARIO Industria y energía	16,9%	14,2%
CONSTRUCCIÓN	11,5%	7,2%
TERCIARIO Servicios: Comercio, turismo, Banca, Sanidad, Administración Pública, Educación, etc...	69%	74,1%

Oportunidades de empleo (2011):

Estudiando la evolución del empleo por ocupaciones (grandes grupos ocupacionales), podemos apreciar que la pérdida de empleo no ha afectado de la misma manera a todos los trabajadores. Se observa un cambio respecto a las tendencias observadas en años previos: el grupo ocupacional donde más empleos desaparecen es el de los técnicos y profesionales de apoyo. Estas ocupaciones requieren una cualificación media-alta. En sentido contrario, se sitúa el grupo de empleados administrativos, que ve crecer sus efectivos de forma notable.

Otro grupo que muestra un incremento en el número de ocupados es el de los operadores de instalaciones y maquinaria.

Los datos parecen indicar que el proceso de destrucción de empleo se ha ralentizado en las ocupaciones menos cualificadas, pero ha extendido su virulencia hacia profesiones que requieren un nivel educativo más elevado.

Ocupados por grupo de edad, sexo y ocupación

Unidades: Miles de personas

	Total		
	2012TIV	2011TIV	2010TIV
Ambos sexos			
Total	17.433,2	17.807,5	18.408,2
1 Directores y gerentes	966,2	905,5	901,9
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.904,7	2.987,6	2.986,1
3 Técnicos; profesionales de apoyo	1.790,1	1.846,9	2.201,7
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.806,7	1.816,9	1.536,0
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	3.861,7	3.922,6	4.155,3
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	456,2	456,6	468,9
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	2.037,7	2.138,2	2.321,4
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.344,0	1.397,5	1.353,7
9 Ocupaciones elementales	2.254,0	2.342,3	2.395,3
0 Ocupaciones militares	103,8	94,3	107,9

³ *"El mercado de trabajo en España"* del Servicio Público de Empleo Estatal, 2012.
http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/pdf/MT_Espana.pdf

Ocupaciones que han aumentado el número de empleos:

Desagregando los datos sobre la evolución del empleo en grupos ocupacionales, obtenemos una idea de cuáles son las profesiones que mejor están resistiendo a la crisis. En el siguiente cuadro se muestran aquellos grupos que han visto incrementados sus efectivos en el 2011. Estas ocupaciones muestran unas mejores perspectivas de creación de empleo durante los próximos meses, ya que han sido capaces de crecer durante el 2011, un periodo en el que la destrucción de empleo ha sido masiva.

Destacan en materia de crecimiento en número de ocupados, los médicos, los especialistas en organización de las empresas y la comercialización, los empleados administrativos sin tareas de atención al público o los trabajadores de servicios profesionales, entre otros.

Ocupaciones que han aumentado el número de empleos

Grupo Ocupacional	Crecimiento en el nº de ocupados
Directores de departamentos administrativos y comerciales	10.100
Directores de producción y operaciones	16.400
Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	29.000
Profesionales de la salud	19.300
Especialistas en organización de las empresas y en la comercialización	26.300
Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción	17.000
Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	30.000
Comerciantes propietarios de tiendas	18.000
Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	14.100
Otros trabajadores de los cuidados a las personas	22.300
Trabajadores de los servicios personales	20.600

Ocupaciones que han disminuido el número de empleos

En cuanto a las ocupaciones donde se ha visto especialmente disminuido el empleo a lo largo del 2011, el cuadro presentado muestra las más relevantes.

Entre los más destacados, cabe mencionar a los trabajadores cualificados de la construcción y la industria, los profesionales de apoyo a la gestión administrativa o los profesionales de ciencias sociales, entre otros.

Ocupaciones que han disminuido el número de empleos

Grupo Ocupacional	Crecimiento en el nº de ocupados
Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	- 25.500
Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	- 16.400
Profesionales de las tecnologías de la información	- 13.000
Profesionales en ciencias sociales	- 26.000
Profesionales de la cultura y el espectáculo	- 20.700
Supervisores en ingeniería de minas, de industrias y de la construcción	- 20.700
Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	- 14.500
Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	- 51.400
Empleados administrativos con tareas de atención al público	- 40.900
Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	- 24.500
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	- 25.200
Trabajadores cualificados de la construcción y la industria	- 113.300
Conductores y operadores de maquinaria móvil	- 59.100
Empleados domésticos	- 66.900

Las comunidades autónomas que concentran las ofertas de empleo cualificado

Comunidad Autónoma	Ofertas 2011	Ofertas 2010
Madrid	20,90%	18,79%
Cataluña	19,89%	18,44%
País Vasco	11,12%	13,28%
Andalucía	11,10%	9,98%
Castilla y León	6,64%	6,50%
Valencia	6,59%	7,35%
Galicia	5,42%	7,73%
Aragón	3,24%	2,57%
Asturias	2,61%	3,39%
Navarra	1,65%	2,32%
Castilla- La Mancha	1,59%	0,76%
Murcia	1,54%	1,68%
Cantabria	1,54%	1,57%
Islas Canarias	1,53%	1,36%
Extremadura	1,48%	0,74%
Islas Baleares	1,05%	1,09%
La Rioja	0,73%	1,19%
Ceuta y Melilla	0,06%	0,02%
Extranjero	1,34%	1,22%

En el ámbito nacional, las principales comunidades autónomas que concentran las **ofertas de empleo cualificado** son: Madrid, Barcelona, Vizcaya y Valencia.

Estas representan casi el 50% de la oferta de empleo cualificado generado en España, no obstante y debido al descenso de ofertas de empleo en los últimos años, la predisposición para la movilidad laboral en España ha aumentado 16 puntos porcentuales desde el pasado año según el Informe Infoempleo 2011.⁴

Además, hay que destacar que:

- **Los trabajadores por cuenta propia aumentan en 46.300** debido fundamentalmente al incremento de los empresarios sin asalariados.
- El número de empresas **activas ha disminuido un 1,3%** durante el 2010, y por tercer año consecutivo, el número de empresas activas se reduce situándose en 3.250.576 según la última actualización del Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2011.

Las tablas presentadas a continuación, muestran el número y porcentaje del conjunto total de empresas activas registradas en el DIRCE desde 2008 hasta el 2011.

⁴ Informe Infoempleo 2011. Oferta y Demanda de empleo en España. Perspectivas 2013. Prácticas en Recursos Humanos.

1 de enero de 2011			1 de enero de 2010		
Tabla 1. Número de empresas por sectores económicos			Tabla 1. Número de empresas por sectores económicos		
Sector económico	Total	Porcentaje	Sector económico	Total	Porcentaje
TOTAL	3.250.576	100,0	TOTAL	3.291.263	100,0
Industria	220.935	6,8	Industria	230.301	7,0
Construcción	487.224	14,9	Construcción	510.243	15,5
Comercio	782.194	24,1	Comercio	796.815	24,2
Resto de servicios	1.760.223	54,2	Resto de servicios	1.753.904	53,3

1 de enero de 2009			1 de enero de 2008		
Tabla 1. Número de empresas por sectores económicos			Tabla 1. Número de empresas por sectores económicos		
Sector económico	Total	Porcentaje	Sector económico	Total	Porcentaje
TOTAL	3.355.830	100,0	TOTAL	3.422.239	100,0
Industria	243.729	7,3	Industria	245.588	7,2
Construcción	441.956	13,2	Construcción	501.056	14,6
Comercio	830.911	24,7	Comercio	843.212	24,6
Resto de servicios	1.839.234	54,8	Resto de servicios	1.832.383	53,6

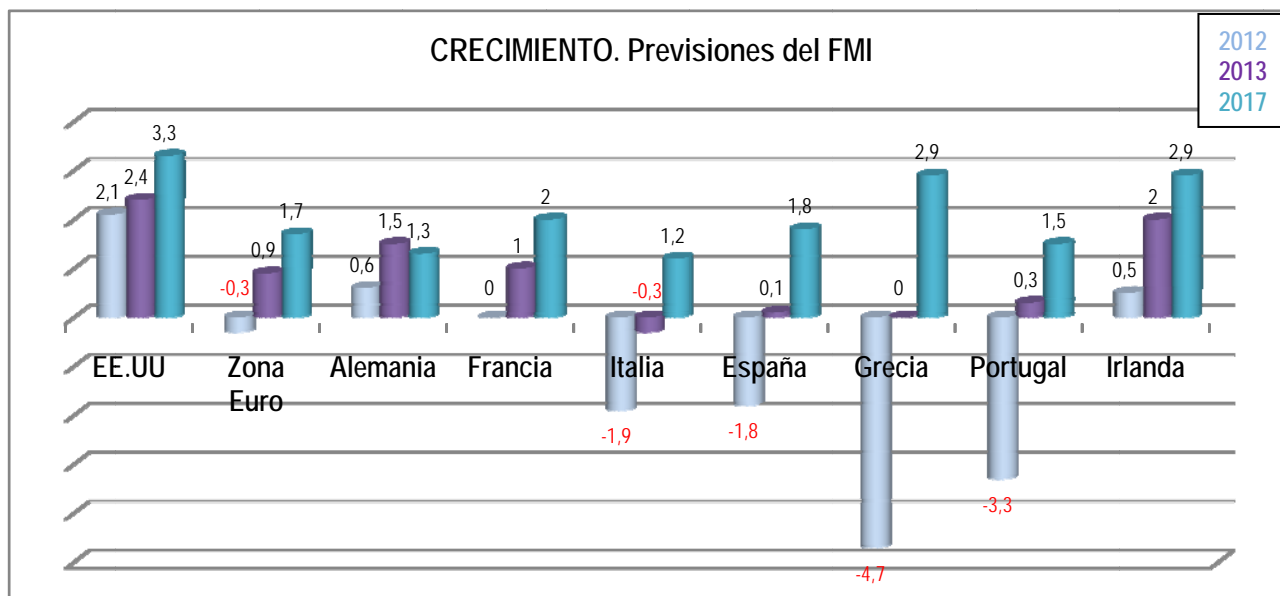
A todo lo anterior hay que añadir que:

- La tasa de **desempleo** en España supera el 23,6%. La más alta de la Unión Europea.
- La tasa de **desempleo juvenil** es superior al 50%. La más alta de la Unión Europea.
- Según datos de la OCDE, el 19% de la población de la Unión Europea (UE21), tienen formación Universitaria, mientras que cifra en un 10% del total de la población el número de estudiantes de formación profesional de la Unión Europea.
- En España los datos sobre **crecimiento de empleo** durante el primer cuatrimestre de 2012 son negativos (-1,2) con respecto al 4º cuatrimestre del 2011 (-1,0). Datos de Eurostat.
- El 31% de los trabajadores españoles están **sobrecualificados**, es decir, tienen un nivel de formación superior al que exige su trabajo. España se sitúa con la tasa de sobrecualificación más alta de toda la Unión Europea superando la media comunitaria que es de 19%. (Eurostat)
- La **inversión media por alumno** en Educación superior es de más de 10.000€, lo que representa casi el 40% del PIB por habitante (Datos obtenidos del Sistema estatal de indicadores de la educación. Edición 2011)
- Según datos de Adecco:
 - o Más de **300.000 españoles han emigrado** en busca de una oportunidad laboral en los años de crisis. El número de demandantes de empleo para trabajar fuera de España se ha duplicado en los años de crisis.

- Desde principios de 2008 hasta el cierre de 2011 se ha incrementado en un 25,6% el número de españoles residentes en el extranjero mayores de edad. En la actualidad representan 1.509.333.
- El perfil de demandante de empleo extranjero es: joven de entre 25 y 35 años, altamente cualificado y sin cargas familiares, proveniente de las ramas de ingeniería, arquitectura e informática.
- Según Fenac (Federación Nacional de Asociaciones de Consultoría), un 65% de los jóvenes españoles de entre 18 y 25 años asegura estar dispuesto a cambiar de país por un puesto de trabajo.

Previsiones de crecimiento

Las previsiones de crecimiento para España, según el Fondo Monetario Internacional, seguirán siendo negativas durante el 2013, no obstante, en el 2017, la cifra será positiva, quedando algo por encima de la media de la zona euro.



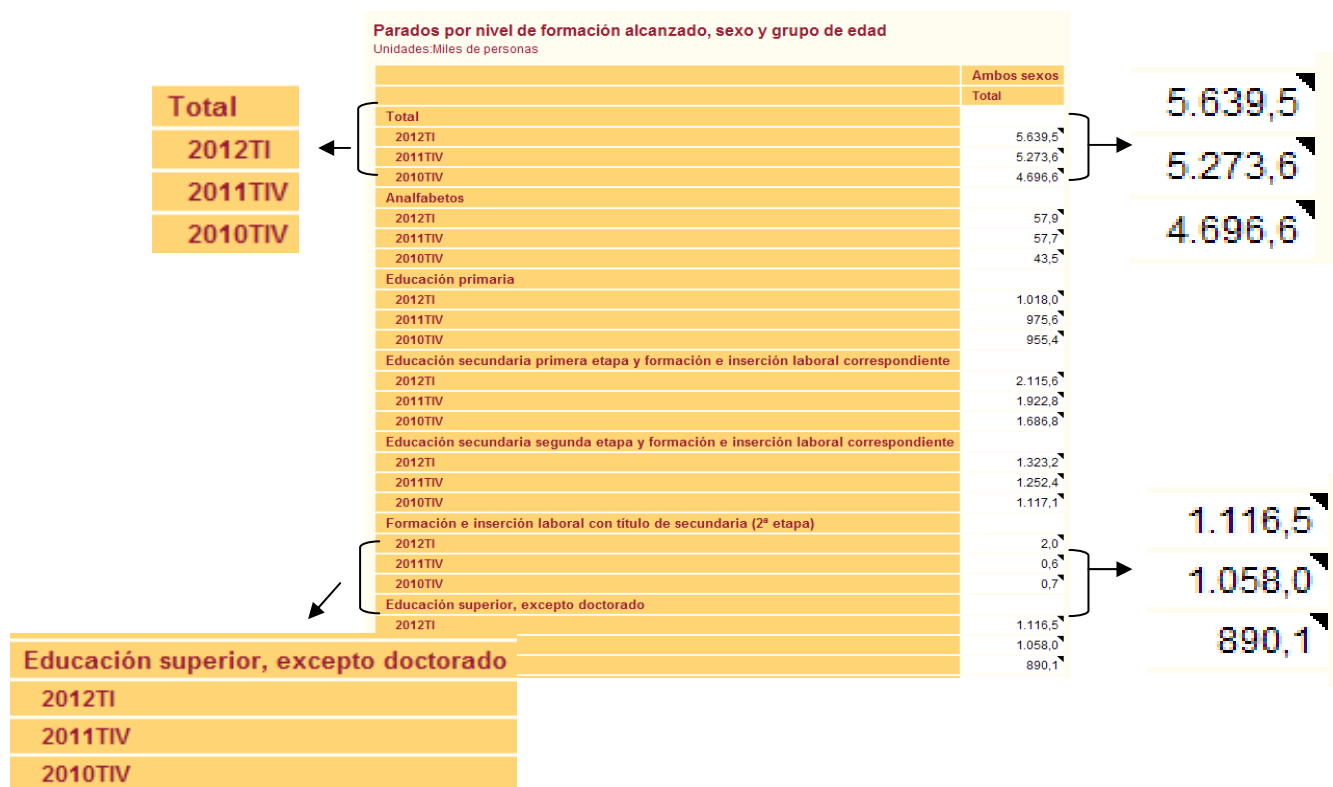
2. Empleo y empleabilidad

Introducción

Ante estos datos, la pregunta que nos planteamos es **¿qué más pueden hacer las organizaciones profesionales por sus colegiados en materia de empleo y empleabilidad?**

Hemos visto en las páginas anteriores que los factores que intervienen en la posibilidad de encontrar empleo son, por un lado, el **contexto laboral** que promueve o inhibe la empleabilidad, por otro lado, **la preparación y características** del propio individuo. En este sentido, el papel de los colegios profesionales cobra una especial relevancia en lo que se refiere a este segundo factor.

Según datos del INE, el porcentaje de **parados de educación superior**, en cuyo grupo están incluidos los estudios de grado y máster universitario oficial, **representan en el primer trimestre de 2012 un 19,8% del total de parados en España**. Comparativamente, el porcentaje se ha mantenido con una cifra semejante durante el IV trimestre del 2011 siendo un 20%, mientras que en el IV trimestre de 2010, el porcentaje era del 18,95%.



2.1. ¿Por qué plantear un modelo en favor del empleo y la empleabilidad? Sus beneficios.

2.1.1. Concepto y dimensiones de la empleabilidad

La empleabilidad mantiene una estrecha relación con las características y la preparación de un individuo como factor fundamental para encontrar empleo. Fomentando la empleabilidad, por tanto, aumentan las posibilidades de encontrar, mantener o cambiar de empleo.

Sobre la empleabilidad hay numerosas definiciones. Tomaremos como referencia aquella a la que alude la Recomendación 195 de la Oficina Internacional del Trabajo, en la cual se define la **empleabilidad** como:

“Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” ⁵

Dimensiones de la empleabilidad⁶:

La empleabilidad ha pasado de ser un concepto social y organizacional que definía las oportunidades de empleo presentes en una sociedad u organización, a ser un constructo psicosocial que **indica la probabilidad de una persona de conseguir o mantener un empleo atractivo en un contexto socio-laboral concreto** (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004; Thijssen, Van der Heijden y Rocco, 2008).

⁵ Oficina Internacional del Trabajo; Recomendación 195. "Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente"; 2005.

<http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf>

⁶ Estefanía Hernández-Fernaud, Yeray Ramos-Sapena, Fátima Negrín, Carmen Inés Ruiz-de la Rosa y Bernardo Hernández; "Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios"; Universidad de La Laguna; Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; 2011.

<http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a5.pdf>

AUTORES	DIMENSIONES
Fugate et al., 2004	Identidad de carrera/ Adaptación personal/ Capital humano y social
Gamboa et al., 2007	Formación/Capacidad de adaptación/Estado del mercado laboral
Rothwell y Arnold, 2004;2007	Interna (valoración de características personales y ocupacionales dentro de una organización)/ Externa (valoración de características personales y ocupacionales en otras organizaciones).
Rothwell et al., 2008	Reputación de la universidad y de la profesión y demanda de los mismos/ Estado de mercado laboral externo y prestigio de la universidad/ Confianza en las capacidades personales y conciencia de las oportunidades laborales/compromiso con los estudios y el desempeño académico.
Rothwell, Jewell y Hardie, 2009	Interna (autoconfianza, compromiso con el estudio, búsqueda de empleo proactiva) / Externa (mercado de trabajo, demanda del mercado y prestigio de la universidad).
Thijssen et al., 2008	Desempeño del trabajo/ Cualificación profesional/ Factores contextuales y sociales
Van der Heijden y Van der Heijden, 2006	Pericia ocupacional/ Anticipación y optimización/ flexibilidad personal/ sentimiento corporativo/equilibrio entre intereses personales y el trabajo.
Witterkind et al., 2010	Cualificación/Actitud positiva frente a los cambios/ conocimientos del mercado laboral

Parece haber cierto consenso en la literatura sobre los principales componentes de la empleabilidad:

1. Conocimientos y habilidades
2. Capacidad de aprendizaje
3. Logros en el desarrollo de carrera y en la búsqueda de empleo
4. Conocimiento profesional
5. Eficacia personal.

Todos ellos son elementos que pueden ser tratados y fomentados por los colegios profesionales, corporaciones cuyo conocimiento sobre un sector determinado se caracteriza por ser especializado, en que el aprendizaje además de tener una vertiente teórica, recibe una mayor carga en la práctica debido a la relevancia del desarrollo del profesional.

De manera reducida diremos que la empleabilidad hace referencia a la *adecuación entre la preparación y cualificación de un trabajador y las demandas del mercado laboral*. Por tanto, una condición necesaria para mantener la empleabilidad es la *formación y preparación continua*.

El modelo de empleo y empleabilidad propuesto por Unión Profesional, presenta una forma de aprendizaje y desarrollo profesional continuo en el que son tenidos en cuenta y es un objetivo prioritario el desarrollo en conocimientos, habilidades y experiencias de los profesionales a través de un programa integral basado en el acompañamiento personalizado de los profesionales a lo largo de su trayectoria profesional con el fin de facilitar su entrada, cambio o promoción en el mercado laboral

2.1.2. Los beneficios asociados a la empleabilidad

Los tres significados atribuidos a la empleabilidad desde el ámbito político, según Amparo Serrano Pascual⁷ del Instituto Sindical Europeo y Universidad Complutense de Madrid son:

1. *Se puede entender como la promoción de las medidas destinadas a **mejorar las capacidades técnicas de los jóvenes adaptando la formación a las necesidades de la industria**. Este enfoque sugiere que escasean las **competencias** y las calificaciones básicas para satisfacer las necesidades de la industria.*
2. *Una segunda versión de la empleabilidad tiene que ver con **proporcionar competencias metodológicas y de actitudes implicando con ello que los jóvenes carecerían de tales calificaciones**. En este sentido, los países toman medidas de respaldo basadas en el **asesoramiento y la orientación** de los jóvenes a fin de mejorar sus calificaciones psicosociales (determinación de las metas personales y desarrollo de un sentido de independencia).*
3. *El tercer principio de empleabilidad, se basa en el principio de activación. **Se contempla el desempleo juvenil como resultante de una falta de cualidades éticas/motivación entre los jóvenes (una actitud negativa hacia el trabajo)**.*

A modo de conclusión, Amparo Serrano apunta que las políticas de formación:

- Benefician a la industria,
- pueden servir para aumentar la competitividad,
- tiene un efecto positivo sobre el empleo,
- contribuyen a mejorar la calidad del trabajo,
- contribuyen a que las personas obtengan una mejor remuneración y mayor valoración.

Sin embargo, para que las medidas tomadas en **formación sean eficaces, se han de hacer en el marco del desarrollo de un plan personal de carrera laboral y de un programa adaptado a las necesidades e intereses individuales**, combinados con una experiencia laboral práctica, permitiendo que numerosos jóvenes pasen a integrarse adecuadamente en la sociedad y en sus ocupaciones.

Considera Amparo Serrano que las políticas de empleo han de dar el mismo peso a la cantidad que a la calidad de los puestos de trabajo que se crean.

⁷ "Afrontar el desempleo juvenil: estrategias para empleos decentes". SERRANO PASCUAL, Amparo: "Políticas de empleabilidad en Europa" (Artículo); 2004.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117587.pdf

Las medidas de empleo que han procurado crear puestos de trabajo a toda costa, han tenido una serie de consecuencias negativas, muchas de las cuales podrían evitarse **reforzando el papel de las organizaciones intermediarias**. En este caso, habremos de reforzar el papel de los colegios profesionales en este ámbito a través del modelo propuesto.

Además, la **empleabilidad y la iniciativa personal** contribuyen de forma cumulativa a **predecir la satisfacción laboral** extrínseca, intrínseca y social según un estudio del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas⁸.

Es decir, las personas empleables y con iniciativa, tienen mayores probabilidades de conseguir trabajos que desean y de adecuarlos más a su preferencias y valores, probablemente debido al establecimiento de acuerdos personalizados por los empleadores con el fin de atraer, motivar y mantener a empleados valiosos para la organización.

2.1.3. La empleabilidad, un elemento previo a la satisfacción laboral

No existe definición unánime sobre la satisfacción laboral, pero cabe considerarla como:

“la actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral. Esta actitud implica una apreciación de la situación del trabajo en diferentes aspectos considerados y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones” (García-Montalvo, Peiró y Soro, 2003, p.424).

- Satisfacción extrínseca: “respuesta actitudinal de carácter global ante aspectos extrínsecos a la propia actividad laboral como los recursos económicos, la estabilidad en el empleo, las oportunidades de promoción o las condiciones laborales” (García-Montalvo, Peiró y Soro, 2003, p.424).
- Satisfacción intrínseca: son las oportunidades de aprender, la variedad de las tareas que se realizan. Las habilidades requiere y permite poner en juego un puesto de trabajo y la autonomía para llevar a cabo las tareas.
- Satisfacción social: se relaciona con el significado social de la actividad y con las relaciones sociales establecidas en el trabajo (compañeros, supervisores, subordinados, clientes, etc...)

En el estudio, “La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral”, a pesar de no conocerse evidencias empíricas sobre la relación existente entre la

⁸ Juan P. Gamboa, Francisco J. Gracia, Pilar Ripoll y José M^a Peiró; “La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral”; Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, 2007.
<http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>

empleabilidad y la satisfacción laboral desde las tres vertientes (satisfacción extrínseca, intrínseca y social), sí existen declaraciones de gran interés provenientes de diferentes autores, quienes afirman que:

1. La empleabilidad incrementa **las posibilidades de conseguir y mantener un trabajo** acorde con las propias preferencias.
2. La experiencia y la formación de las personas empleables, **fomentan la continuidad en el mundo laboral**.
3. Las personas empleables tienen **más probabilidades de obtener un empleo de calidad** y más acorde con sus expectativas y preferencias. **La calidad del trabajo** puede considerarse una consecuencia de la empleabilidad según afirman Forrier y Sels (2003a).
4. Una persona empleable no sólo es capaz de encontrar un empleo, sino de lograr uno **satisfactorio y adecuado** (Hillage y Pollard. 1998)
5. **Aumenta la satisfacción laboral** de los sujetos con diferentes facetas del trabajo.
6. Permite a los sujetos una **“estabilidad dinámica”** que en el contexto actual contribuye a la **seguridad laboral**.
7. La empleabilidad se ve como un nuevo mecanismo de **protección en el mercado laboral** (Bloch y Bates. 1995), **al proporcionar a los empleados la posibilidad de obtener un empleo en caso de requerirlo** (Forrier y Sels, 2003b).
8. La disponibilidad de las competencias y cualificaciones demandadas en el mercado de trabajo son lo que proporciona a un trabajador, según Bagshaw (1997, p.187), la **“nueva forma de seguridad laboral”**.
9. La empleabilidad **facilita la búsqueda de empleo**.

2.1.4. La opinión de especialistas en la gestión del talento.

Tras consultar a varios profesionales⁹ especializados en la gestión del talento y de los recursos humanos. **Camilla Hillier-Fry**, es socia de PeopleMatters, responsable de proyectos en las áreas de Capacidad Directiva y Gerencial, integración cultural, estrategia de RRHH, gestión por competencias, liderazgo y desarrollo directivo. También a **Carlos Hernández**, Director de Dosabrazos, Máster en Recursos Humanos, Licenciado en Sociología y Periodismo y Diplomado en trabajo social, profesor en la Universidad Carlos III de Madrid y colaborador con distintas universidades y escuelas de negocio.

Ellos apuntan un conjunto de beneficios procedentes de la empleabilidad tanto para el profesional, como para la empresa y la economía del país que han de ser tenidos en cuenta por su gran interés:

⁹ Convencer con Comunicación: “Empleabilidad, talento y esfuerzo: El camino del éxito”. 2012.
<http://analsisprofesionales.blogspot.com.es/2012/05/empleabilidad-talento-y-esfuerzo-el.html>

Beneficios que aporta la empleabilidad	
Para el profesional	<p>Camilla Hiller-Fry, indica que gracias a la empleabilidad en el profesional se produce:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un incremento de posibilidades en el ámbito laboral, - el enriquecimiento personal y, - la inclusión y movilidad social según algunos estudios (CIPD - Chartered Institute of Personnel Development). <p>Carlos Hernández considera que la empleabilidad es un atributo personal que no se pierde con las crisis o los cambios del entorno. Un individuo empleable lo es igual con crisis que sin ella, de manera que éstos tendrán mayores posibilidades de integración y adaptación al mercado laboral.</p>
Para la empresa	<p>Según Camilla, la empresa se beneficia del desarrollo de sus profesionales porque incide positivamente en su productividad y puede contribuir a un mejor posicionamiento competitivo de la organización. Aspecto especialmente evidente en el área de conocimientos tecnológicos y habilidades de gestión de clientes y del mercado.</p> <p>Carlos Hernández apunta como uno de los mayores retos de las empresas, el fomento de la empleabilidad y el talento de los empleados y generar un mayor compromiso de este con la empresa ya que la retención del talento se convierte en una de las carencias principales de muchas empresas.</p>
Para la economía del país	<p>Según Camilla, la adquisición de habilidades y conocimientos, está íntimamente relacionada con la generación de negocio y la capacidad tecnológica, claves para una economía que, como la mayoría de las economías occidentales, se apoya en el valor añadido de las personas en la actividad industrial y, aún más importante en España, los servicios.</p> <p>Además, es una apuesta por I+D+i, ya que no se realiza - incluso con recursos económicos - si no se capacita a los profesionales. Se trata de retener a las personas con talento con oportunidades y recursos en España y de reforzar el nivel general de los profesionales.</p>

En definitiva, contar con altos niveles de empleabilidad e iniciativa, tienen dos importantes implicaciones: por un lado, los empleados que presentan estas características **son más valorados por el mercado laboral**, por otro, este valor de mercado **ofrece a las personas más posibilidades de establecer acuerdos de empleo personalizado** teniendo en cuenta necesidades y preferencias.

Por tanto:

- El trabajador asegura unas **condiciones de trabajo más satisfactorias**.

- El empleador asegura una **estrategia efectiva para atraer, motivar y retener a los empleados** más valiosos para la organización.

2.2. Sobre esta materia, qué es interesante para los colegios y qué demandan los colegiados.

Para conocer de manera acertada qué resulta interesante sobre esta materia a los colegios profesionales y a los colegiados, Unión Profesional, envió una ficha tipo a sus miembros asociados planteando una evaluación ante el interés que suscita para su organización o sus colegiados diversas materias conectadas con el empleo y la empleabilidad.

Tras la recepción de las respuestas obtenidas del cuestionario sobre empleo y empleabilidad, los Consejos y Colegios nacionales que nos han respondido consideran que:

- a) Para todos ellos es interesante la **celebración de seminarios** sobre empleo y empleabilidad.
- b) En cuanto a las materias que suscitan mayor interés entre las propuestas, destacar las que se refieren a **la internacionalización de profesionales de manera organizada y la propuesta de un modelo de valor sobre empleo y empleabilidad:**
 1. Como apoyar y organizar a los profesionales que se van fuera de España. (marcados 6)
 2. Como ofrecer una propuesta de valor sobre empleo y empleabilidad para nuestros colegiados (marcados 5)
 3. Cómo favorecer el emprendimiento de nuestros profesionales. (marcados 5)
 4. Cómo adaptar las habilidades, conocimientos y experiencias de los profesionales a las necesidades del mercado. (marcados 4)
- c) Apuntan también las corporaciones colegiadas consultadas que tienen gran interés en que sean mostrados y compartidos modelos sobre empleo o empleabilidad puestos en práctica por colegios profesionales relacionados a su sector profesional. Que la propuesta de valor sobre empleo y empleabilidad ha de ser interesante además de para el colegio, el colegiado y la sociedad, para la Administración y se pone especial hincapié en la innovación y el emprendimiento de los profesionales.

Actividades de empleo y empleabilidad	Valoración	Es una actividad...
Programas colegiales para la aportación de valor a la migración organizada, empezando por la exploración y orientación sobre otras opciones, para profesionales que buscan o han encontrado un empleo en el extranjero.	Interesante 5 Importante 6 Innecesario 1	Interesante para el Colegio 6 Demandada por el colegiado 6
Bolsa de empleo	Interesante 3 Importante 6 Innecesario 1	Interesante para el Colegio 5 Demandada por el colegiado 6
Observatorio de empleo y empleabilidad. Información especializada en mi sector sobre empleo, empleabilidad, tendencias de mercado, profesiones más demandadas, salarios, formación, perfiles profesionales, etc.	Interesante 5 Importante 4	Interesante para el Colegio 6 Demandada por el colegiado 4
Desarrollo Profesional Continuo. Acreditación de los conocimientos, la experiencia y las habilidades del profesional por parte del colegio.	Interesante 4 Importante 4	Interesante para el Colegio 6 Demandada por el colegiado 4
Acompañamiento del Colegio Profesional al colegiado en la búsqueda de su primer empleo, cambio o desempleo.	Interesante 4 Importante 2	Interesante para el Colegio 5 Demandada por el colegiado 3
Formación- Formación continua	Interesante 3 Importante 4 Innecesario 1	Interesante para el Colegio 5 Demandada por el colegiado 4
Herramientas y conocimientos para emprendedores ¿Qué debo hacer para poner en marcha el ejercicio profesional por mi cuenta?	Interesante 5 Importante 3	Interesante para el Colegio 4 Demandada por el colegiado 5
Mi primer empleo. ¿Cómo elaborar un CV, cómo preparar una entrevista?	Interesante 5 Importante 3	Interesante para el Colegio 4 Demandada por el colegiado 5
Orientación y tendencias laborales. ¿Hacia dónde se dirige el mercado laboral? ¿Qué buscan las empresas, entidades, clientes y pacientes en los profesionales?	Interesante 5 Importante 4	Interesante para el Colegio 4 Demandada por el colegiado 6
Cómo adaptar mis conocimientos y habilidades como profesional a las demandas del mercado	Interesante 3 Importante 3 Innecesario 1	Interesante para el Colegio 4 Demandada por el colegiado 4
Desarrollo y formación en competencias profesionales	Interesante 3 Importante 3 Innecesario 1	Interesante para el Colegio 4 Demandada por el colegiado 4
Mentorización. Aprovechando el conocimiento y experiencia de los colegiados sénior	Interesante 5 Importante 3	Interesante para el Colegio 4 Demandada por el colegiado 3
Marca personal ¿Cómo potencial mi perfil profesional Online –offline y networking?	Interesante 5 Importante 2 Innecesario 1	Interesante para el Colegio 3 Demandada por el colegiado 3
Otras: - Certificación (control de calidad, ISO,...), Innovación, financiación de proyectos de innovación y creación de empleo, ayudas a colegiados en paro (financieras, de formación...), formación gratuita para el empleo en el extranjero.		
PUNTUACIONES	6-5 GRAN INTERÉS	4-3 INTERÉS MEDIO
		2-1 INTERÉS BAJO

2.3. ¿Qué actividades destacadas realizan los Consejos Generales y Colegios Nacionales por el empleo y la empleabilidad?

Además de conocer los elementos que suscitan mayor interés para las organizaciones colegiales en materia de empleo y empleabilidad, realizamos un trabajo de observación a través del cual, la principal pretensión consistía en identificar “con un golpe de vista” aquellas actividades, servicios o programas que ofrecían las organizaciones colegiales relacionadas con el empleo, la empleabilidad o la internacionalización. Estas actividades debían ser identificadas con facilidad en el portal web de los diferentes Consejos Generales y Colegios Nacionales asociados a Unión Profesional.

Como conclusión podríamos afirmar que en materias de orientación e información dirigidas a los colegiados, hay un amplio abanico de posibilidades que les permiten obtener información relevante sobre la profesión y el ejercicio profesional.

En materia de formación, la especialización probablemente sea uno de los elementos más característicos de algunas organizaciones colegiales, siendo el reciclaje uno de los “temas pendientes” como herramienta que ofrece una nueva alternativa formativa a aquellos profesionales que deciden reorientar su carrera o desarrollo profesional en otra dirección.

El papel del mentor, profesional encargado de dirigir y orientar a otro/s profesional/es más jóvenes, no es una figura demasiado difundida aún en el sector a pesar de poder convertirse en un factor diferenciador respecto de otras organizaciones debido al importante capital humano (personal y profesional), con el que cuentan las organizaciones colegiales entre sus colegiados.

El desarrollo de habilidades consideradas necesarias o relevantes en el entorno profesional, tampoco es otro de los aspectos abordados por las organizaciones colegiales, a priori. No obstante, pudimos observar interesantes referencias a la internacionalización y el emprendimiento, también herramientas facilitadoras para la búsqueda de empleo, el desarrollo profesional continuo o programas similares junto con la acreditación de competencias, así como actividades dirigidas a conocer y ejercer la profesión con conocimientos relevantes sobre la deontología profesional, uno de los elementos más característicos de las organizaciones colegiales.

A continuación mostramos el cuadro como resultado de las actividades desarrolladas por las organizaciones colegiales consultadas a través de su página web y resultado de un “golpe de vista” sobre la misma.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LAS CORPORACIONES PROFESIONALES ¹⁰	
ORIENTACIÓN INFORMACIÓN	<p>Pestaña dedicada a estudiantes</p> <p>Congresos y jornadas sobre orientación profesional</p> <p>Jornadas sobre empleo, autoempleo e introducción al sector</p> <p>Información sobre la preparación académica, las competencias, atribuciones y funciones propias del profesional según el sector.</p> <p>Información sobre salidas profesionales. Información sobre el ejercicio profesional en España.</p> <p>Información sobre el grado y el postgrado, sobre la planificación de la carrera profesional desde las competencias</p> <p>Información sobre convenios y vinculación con entidades universitarias o formativas.</p> <p>Información sobre homologación de títulos, formación y otros asuntos en formación especializada.</p> <p>Información sobre seguros, convenios con entidades, licitaciones...</p>
FORMACIÓN	<p>Especialización</p> <p>Fundación creada que asume funciones para el desarrollo profesional en áreas formativas. Convenios o colaboraciones con Universidades o entidades especializadas en formación. También de forma independiente.</p> <p>Máster, conferencias, cursos, jornadas, seminarios, congresos, ferias, eventos (nacionales o internacionales).</p> <p>Planes de formación continuada dentro de la carrera profesional o formación puntual.</p> <p>Formación On-line y presenciales. Formación gratuita, subvencionada o de pago.</p> <p>Formación subvencionada. En algunos casos abierta a otros colectivos (clientes de los colegiados)</p> <p>Información sobre academia/s para la preparación de formación para las oposiciones.</p> <p>Seminarios y cursos varios: Networking, coaching</p> <p>Organización y participación en Congresos, Ferias y Salones.</p> <p>Información formativa.</p> <p>Congresos, conferencias, jornadas, seminarios</p> <p>Plataforma de formación profesional para el empleo</p> <p>Área de profesionales con información interesante para el colectivo.</p>
	<p>Reciclaje</p> <p>XX</p>
	<p>Emprendedores</p> <p>Desarrollo empresarial, "los viernes de emprendedor", concursos de ideas...</p> <p>Información para profesionales que realizan el ejercicio libre de la profesión</p> <p>Facilidades para emprender: Centro de reuniones: "Tu centro de negocios"</p>
	<p>Internacionalización de profesionales</p> <p>Información para trabajar fuera de España</p> <p>Información y base de datos sobre organizaciones e instituciones internacionales de algunos sectores profesionales</p> <p>Información sobre el ejercicio el profesional en el extranjero: competencias, preparación, regulación, homologación, etc.</p>
<p>Formación para formadores y mentores XXX</p>	
<p>Desarrollo en habilidades XXX</p>	
<p>Empleo</p> <p>Prácticas</p> <p>Experiencia</p>	<p>Bolsa de trabajo, agencias de colocación, ofertas de empleo.</p> <p>Relación y contacto con empresas.</p> <p>Becas. Premios al reconocimiento de la trayectoria profesional</p>
<p>Acreditación de competencias (DPC)</p>	<p>Evaluación de competencias.</p> <p>Acreditación de formación continuada.</p> <p>Planes de formación acreditada.</p>
<p>Test satisfacción profesional XXX</p>	
<p>Deontología y RSC</p>	<p>Código Deontológico</p>

¹⁰ El cuadro trata de representar los servicios a los que los colegiados pueden optar o localizar en un "golpe de vista", al entrar en la web de Consejo o Colegio Nacional de su profesión.

2.4. Ejemplos que pueden inspirarnos y aportarnos ideas sobre lo que hacen otras entidades en materia de empleo, empleabilidad o internacionalización¹¹.

1. Una Oportunidad para el empleo de estudiantes Erasmus. *Recruiting Erasmus*¹²

La consultora PeopleMatters creó hace cuatro años *Recruiting Erasmus*, un programa que hoy integra a 17 grandes compañías, más de 60 universidades y cerca de 23.000 alumnos. *Recruiting Erasmus* pone en contacto a las empresas, al mundo docente y a los estudiantes con un expediente brillante y con capacidad de trabajar en el ámbito internacional. Así, une los intereses de las compañías españolas más innovadoras en su política de Recursos Humanos y de los universitarios con mejor trayectoria y perfil profesional, con excelentes habilidades de idiomas y experiencia en el extranjero, generando oportunidades de empleo.

2. Aprovechamiento del conocimiento y la experiencia de profesionales a través del Mentoring¹³.

Iniciativa puesta en marcha por el Colegio Vasco de Economistas. Se trata de una nueva forma de gestión del conocimiento del colectivo de economistas, aprendiendo de la experiencia y conocimientos de otros, generando así un nuevo conocimiento a través del Mentoring.

Se ha identificado que existen profesionales de diferentes áreas de actividad profesional, donde hay quienes tienen una gran experiencia en liderazgo, otros en gestión de equipos, en negociación, en creación de empresas o en otras especialidades. Así se ha tratado de recoger aquellas competencias que son imprescindibles para desarrollar el talento profesional y generar valor añadido a las empresas y organizaciones.

3. Orientación y seguimiento dirigido a emprendedores.

Elaboración de un sistema que funciona como guía para aquellos emprendedores que deseen poner en marcha un plan de negocio. Se explica a los jóvenes emprendedores qué pasos han de seguir para sacar adelante su proyecto. Además se les ayuda a obtener la financiación necesaria para que el proyecto salga adelante.

¹¹ Son sólo algunos ejemplos interesantes y existentes a la fecha de realización de este trabajo.

¹² Organizado por PeopleMatters (Consultora de RRHH). http://www.peplematters.com/recruiting_erasmus.aspx
Más información: <http://traduccionsocialmedia.com/2012/06/19/recruiting-erasmus-y-heineken-espana-organizan-el-primer-erasmusafterwork-universitario/>

Vídeo: <http://www.youtube.com/watch?v=9FkBFvSuVy8>

¹³ Organizado por el Colegio Vasco de economistas. <http://www.ekonomista.org/index.asp?idopcion=1>

Más información: <http://www.diariojuridico.com/actualidad/noticias/el-colegio-vasco-de-economistas-apuesta-por-el-mentoring-para-el-desarrollo-profesional.html>

Fue presentado en la IV jornada “Un impulso al ingeniero emprendedor en el ámbito TIC”, en el marco de una serie de ciclos organizados por el Instituto de Ingeniería de España.

Fue presentado por Alonso Fernández, Jefe del Departamento de Tecnología del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Madrid¹⁴.

IESE y Fundación Banesto colaboran para fomentar la actividad emprendedora de los jóvenes del programa Yuzz¹⁵

IESE Business School y la Fundación Banesto han aunado esfuerzos para que los jóvenes participantes del programa Yuzz, vivero de formación y asesoramiento para emprendedores de 18 a 30 años, puedan complementar su formación y mejorar el acceso a financiación para hacer realidad sus proyectos empresariales.

El Programa Yuzz: La Fundación Banesto en colaboración con más de 40 partners locales y el apoyo de Intel, Instituto de Empresa Junior Achievement, Secot y la Revista Emprendedores promueven el concurso de talento tecnológico Yuzz, para jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 30 años que residan en las provincias dónde exista un centro Yuzz y que presenten las mejores ideas de base tecnológica. Las personas seleccionadas dispondrán del soporte y apoyo necesario, así como el espacio y material adecuado durante un curso para el desarrollo de sus ideas o proyecto empresarial.

4. Desarrollo en habilidades profesionales y desarrollo del talento para mejorar la empleabilidad y desarrollo profesional¹⁶.

La Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC) de Valladolid impartirá a partir del próximo curso 2012-13 un nuevo postgrado en 'Habilidades Profesionales y Desarrollo del Talento', en colaboración con Santander Universidades, dirigido a titulados o graduados universitarios de toda España, menores de 28 años y que hayan obtenido su titulación en los dos últimos años. Tiene como objetivo estimular el desarrollo de habilidades personales, sociales e instrumentales, así como del propio talento, como modelo para mejorar la empleabilidad y el desarrollo profesional.

¹⁴ Más información: http://www.iies.es/Internet-un-laboratorio-para-el-ingeniero-emprendedor_a2250.html

Video: http://www.iies.es/Alfonso-Fernandez_a2260.html.

¹⁵ Más información:

Programa Yuzz: <http://www.yuzz.org/>

Fomento de la actividad emprendedora:

http://www.teinteresa.es/educa/IESE-Fundacion-Banesto-emprendedora-Yuzz_0_722928286.html

¹⁶ Más información:

<http://ecodiario.economista.es/espana/noticias/4039799/06/12/la-uemc-impartira-el-proximo-curso-un-nuevo-postgrado-en-habilidades-profesionales-y-desarrollo-del-talento.html>

5. Orientación sobre el mercado laboral y salidas profesionales

- a) La sede del Colegio Profesional de Educación, en Madrid, acogió una jornada de empleo y salidas profesionales dedicada a licenciados en filosofía, historia, filología hispánica, etc¹⁷. La cita contó con la presencia de expertos de diferentes ámbitos que ofrecieron a los asistentes, información de primera mano sobre el mundo laboral y las posibilidades que ofrece.
- b) II Encuentro de Jóvenes Ingenieros de Telecomunicaciones de España¹⁸.

Encuentro en el que profesionales especializados en diferentes áreas del sector ponen en común su experiencia profesional, como iniciarse en cada una de las salidas profesionales, los trabajos a los que se puede optar así como información sobre el desarrollo profesional en cada área.

6. Internacionalización de profesionales

- a) Universia promueve la empleabilidad a través del programa Prácticas Erasmus¹⁹.

Con el objetivo de continuar apoyando la empleabilidad y la promoción profesional entre los jóvenes universitarios, Universia ha lanzado la segunda convocatoria de la III Edición de su Programa Práctica Erasmus. Un programa que brinda a los universitarios españoles la oportunidad de marcharse a un país europeo para realizar prácticas profesionales, mejorar su nivel de idiomas y, por supuesto, vivir una experiencia única e inolvidable. Todo ello al amparo de la Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos (OAPEE).

- b) Universia lanza un plan bianual para que 25.000 universitarios encuentren empleo.

El pasado 4 de mayo se celebró en Murcia la XII Junta General de Accionistas de Universia, la mayor red de universidades de habla hispana y portuguesa, formada por 1.232 instituciones académicas de 23 países. Se presentó la actividad desarrollada por la red en 2011 enmarcada dentro del Plan Director con horizonte 2013.

¹⁷ Más información:

http://www.unionprofesional.com/index.php/unionprofesional/sala_prensa/noticias_colegiales/economia_sociedad/la_búsqueda_de_nuevos_yacimientos_de_empleo

¹⁸ Más información:

https://www.coitcv.org/blog/2012/05/08/ii-encuentro-de-jovenes-ingenieros-de-telecomunicacion-de-espana/?goback=%2Egde_3702117_member_114042962

¹⁹ Más información: <http://www.comunicacion.us.es/node/8213>

Entre los temas tratados en la junta de accionistas cabe destacar el Plan de Empleabilidad 2012/2013 que tiene como principal objetivo el impulso del empleo de 25.000 universitarios.

7. I Foro COIIM Emprende de Tecnología Industrial²⁰

En un entorno tan turbulento como el actual de inestabilidad e incertidumbre económica, es necesario fortalecer la creatividad y la capacidad de emprendimiento.

El COIIM organiza el "I Foro COIIM Emprende de Tecnología Industrial" con los siguientes objetivos de fomentar la cultura emprendedora, promover la colaboración Universidad-Empresa, difundir y presentar casos concretos de buenas prácticas emprendedoras, dar a conocer Entidades (públicas o privadas) que dan apoyo financiero al emprendimiento. Durante el Foro, reconocidos expertos abordaron el Emprendimiento desde un punto de vista práctico, constituyendo un espacio de encuentro entre instituciones, empresas y personas con inquietud emprendedora.

8. Iniciativa de formación abierta para todos los colegios de ingeniería de España²¹.

El Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Navarra ha puesto en marcha una iniciativa junto con el Colegio de Ingenieros Técnicos Industriales de la Comunidad Foral para ofrecer a todos los colegios profesionales de España y empresas en general, más de 500 horas en diferentes cursos de formación continua, que cuentan con ayudas de la Fundación Tripartita para la Formación del Empleo. Según informa Noticias de Navarra, los cursos se imparten en modalidad presencial (con pizarras digitales, cámaras, sonido, etc. en las salas de formación) y en versión on-line o videoconferencia, con posibilidad de intervenir y consultar directamente al profesor (desde la propia empresa o desde casa). La formación tiene como objetivo facilitar el conocimiento, incentivar el emprendimiento para ofrecer una formación sólida, especializada, útil, práctica e innovadora que consolide las ingenierías como un referente en el ámbito nacional e internacional.

9. En marcha la creación de un Observatorio de Empleo por parte del Consejo General de Odontólogos y Estomatólogos dirigido a la profesión²²

²⁰ Más Información:

<http://www.coiim.es/Lists/Noticias%20COIIM/Detalle%20Noticias.aspx?id=1013&Source=http://www.coiim.es/default.aspx>

²¹ Más información:

http://www.iies.es/El-Colegio-de-Ingenieros-Industriales-de-Navarra-pone-en-marcha-una-pionera-iniciativa-de-formacion_a2180.html

²² Más información:

<http://www.consejodontistas.es/A02USUARIOS2.asp>

3. Una propuesta de valor. Un modelo de empleo, empleabilidad e internacionalización.

3.1. Introducción

Forma parte de las funciones genuinas de los colegios profesionales contribuir al fomento de la formación y el desarrollo continuo de sus profesionales colegiados. Un desarrollo profesional que se prolongue a lo largo de la vida del profesional aumentando su competitividad y productividad. Los colegios profesionales se muestran activos y receptivos ante aquellas actividades o iniciativas que lleven aparejado el impulso del empleo y la empleabilidad, más en los momentos actuales.

En el seno de los Consejos Generales y Colegios Nacionales se desarrollan diversos cursos, talleres, seminarios, máster propios o en colaboración con otras entidades, actividades de orientación profesional. Existen bolsas de trabajo, se promueve la organización de congresos, el *networking*, se informa sobre qué hacer para trabajar en el extranjero, o desarrollar etc. con el fin de favorecer el empleo y la empleabilidad de sus profesionales colegiados.

No obstante, estas y otras herramientas pensadas para el desarrollo de los profesionales, el fomento del empleo y la empleabilidad pueden ser ofrecidas por otras entidades diferentes a las corporaciones profesionales (universidades, escuelas de negocios, la Administración, empresas...).

Este es el motivo por el que hacemos la propuesta de un modelo de empleo y empleabilidad innovador, completo e integral, que podrá ser impulsado por los colegios profesionales apoyados en un conjunto de elementos cuya articulación se presenta como una ventaja competitiva del sector frente a cualquier otra entidad.

El valor y la ventaja competitiva que aportan al profesional y a la sociedad, actuando como colaboradores de otras instituciones, se encuentra en la suma de cuatro elementos: la especialización, el acompañamiento del colegiado a lo largo de su trayectoria y en las diferentes etapas de su vida, la centralización de funciones materializadas en servicios organizados y que pueden ser ofrecidos desde un mismo lugar, así como el aprovechamiento de los conocimientos y experiencias de profesionales maduros para el enriquecimiento de los más inexpertos.

1. **La especialización:** El conocimiento específico de cada sector, permite singularizar sus funciones adaptadas a las necesidades reales de los colegiados.

La experiencia adquirida a lo largo de los años, permite a las corporaciones conocer de manera certera las necesidades y demandas particulares de los profesionales que se encuentran en un sector determinado, frente a cualquier oferta generalista.

De esta manera, los servicios prestados pueden ser singularizados ajustándose a las necesidades propias dentro de un marco amplio.

2. **El acompañamiento** del colegiado a lo largo de su trayectoria y en las diferentes etapas de su vida profesional. Las necesidades (orientación, formación, información...) de un joven profesional que comienza a dar sus primeros pasos en el mercado laboral, no son las mismas que puede tener un sénior que ha desarrollado su trayectoria profesional en un sector determinado, o de otro profesional que desea embarcarse en un sector distinto al que, años atrás, dominaba.

Tener la posibilidad de conocer, con carácter personalizado, las necesidades, intereses y evolución de un profesional a lo largo de las distintas etapas profesionales de su vida, con el fin de orientarle, asesorarle u ofrecer apoyo formativo, informativo, desarrollo profesional, etc., es algo que se puede hacer de forma solvente y con garantías desde una corporación de derecho público.

3. **La centralización de funciones**, permite que las necesidades de un profesional colegiado sean cubiertas a través de una única organización territorial, que actúa como punto de referencia.
4. **El aprovechamiento del conocimiento y experiencia los profesionales maduros en beneficio de los jóvenes** o profesionales inexpertos a través de la figura del mentor, fomenta las relaciones de colaboración entre colegio y colegiado, por un lado, y las relaciones entre profesionales de generaciones distintas, por otro, permitiendo obtener un gran rendimiento derivado del aprendizaje y la pericia de los profesionales.

Unión Profesional propone un modelo de empleo y empleabilidad amplio, de manera que pueda ser adaptable a cada sector y a las necesidades de los profesionales, **basado en el acompañamiento del profesional a través del desarrollo profesional a lo largo de toda la vida**, con el fin de impulsar su competitividad en el mercado de trabajo, las competencias, la integridad e independencia de los profesionales, así como la calidad de los servicios prestados por éstos.

3.2. Una respuesta a las funciones legalmente atribuidas en la Ley de Colegios Profesionales.

A través del modelo propuesto las corporaciones profesionales cumplen con las funciones que tienen atribuidas por ley, contempladas en el **art. 5 de la ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales**.

Corresponde a los Colegios Profesionales el ejercicio de las siguientes funciones, en su ámbito territorial:

- a) *Cuántas funciones redunden en beneficio de la protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de sus colegiados.* (art.5.a)
- b) *Ejercer cuantas funciones les sean encomendadas por la Administración y colaborar con ésta mediante la realización de estudios, emisión de informes, elaboración de estadísticas y otras actividades relacionadas con sus fines que puedan serles solicitadas o acuerden formular por propia iniciativa.* (art.5.b)
- c) *Participar en la elaboración de los planes de estudio e informar las normas de organización de los Centros docentes correspondientes a las profesiones respectivas y mantener permanente contacto con los mismos y preparar la información necesaria para facilitar el acceso a la vida profesional de los nuevos profesionales.* (art.5.f)
- d) *Organizar actividades y servicios comunes de interés para los colegiados, de carácter profesional, formativo, cultural, asistencial y de previsión y otros análogos, proveyendo al sostenimiento económico mediante los medios necesarios.* (art.5.j)
- e) *Organizar, en su caso, cursos para la formación profesional de los posgraduados.* (art.5.r)
- f) *Cuántas otras funciones redunden en beneficio de los intereses profesionales de los colegiados.* (art.5.x)

Posibles condiciones del modelo

Entre las características del modelo de empleo, empleabilidad e internacionalización, cabe perfilar algunas de las que podrían ser las condiciones formales para su establecimiento.

- 1.- Modelo de adscripción **opcional**.
- 2.- La **precolegiación y/o colegiación** permitirán el acceso al modelo de empleo y empleabilidad.
- 3.- Los **servicios y actividades** incluidas en el modelo podrán distinguirse las opcionales y las convenientes (obligatorias).
 - Opcionales: Aquellas cuyo resultado no dependa de una actividad previa.
 - Convenientes: Aquellas cuyo resultado dependa de una actividad previa.

4.- Entre las actividades desarrolladas, habrá una diferenciación entre los **servicios de pago y los gratuitos**, no teniendo que existir necesariamente una relación directa entre los servicios de pago y los considerados convenientes.

5.- La **participación en las diferentes actividades** será realizada de **manera presencial o a distancia**, en diferentes franjas horarias atendiendo a la disponibilidad de sus solicitantes.

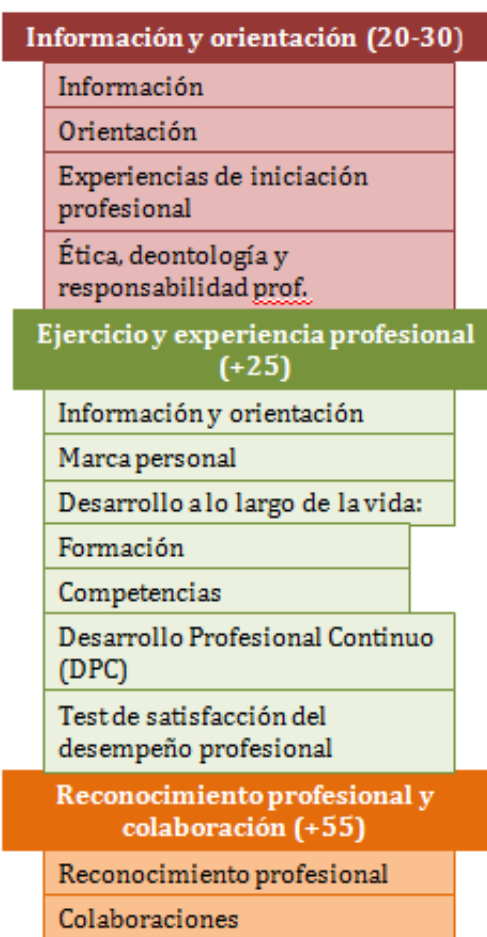
6.- **Será necesaria la evaluación continua a fin observar la evolución y progresión de los participantes**. Será realizada una prueba de evaluación de carácter teórico y/o práctico tras la finalización de cada actividad o bloque de actividades. El colegiado podrá participar en actividades posteriores una vez superada la evaluación.

7.- La organización colegial **informatizará los datos obtenidos de las actividades, evaluaciones y evolución del colegiado** a fin de contar con un informe personalizado y actualizado del desarrollo profesional del colegiado.

- La informatización de los datos permitirá:
 - conocer la trayectoria profesional del colegiado pudiendo asesorarle y orientarle de forma certera en la definición de su trayectoria profesional.
 - la actualización del contenido y de su CV de forma constante.
 - facilitará el acceso al modelo de Desarrollo Profesional Continuo basado en la acreditación de los conocimientos, habilidades y experiencias del profesional.

3.3. La estructura del modelo propuesto y sus fases

Se trataría de un modelo de empleabilidad dividido en **tres fases**. Cada una de ellas iría asociada con un grupo de actividades o servicios que se realizarían e implementarían desde el Colegio Profesional. Los servicios o actividades asignadas a cada etapa serán adaptados a las necesidades propias del individuo en su desarrollo personal y profesional.

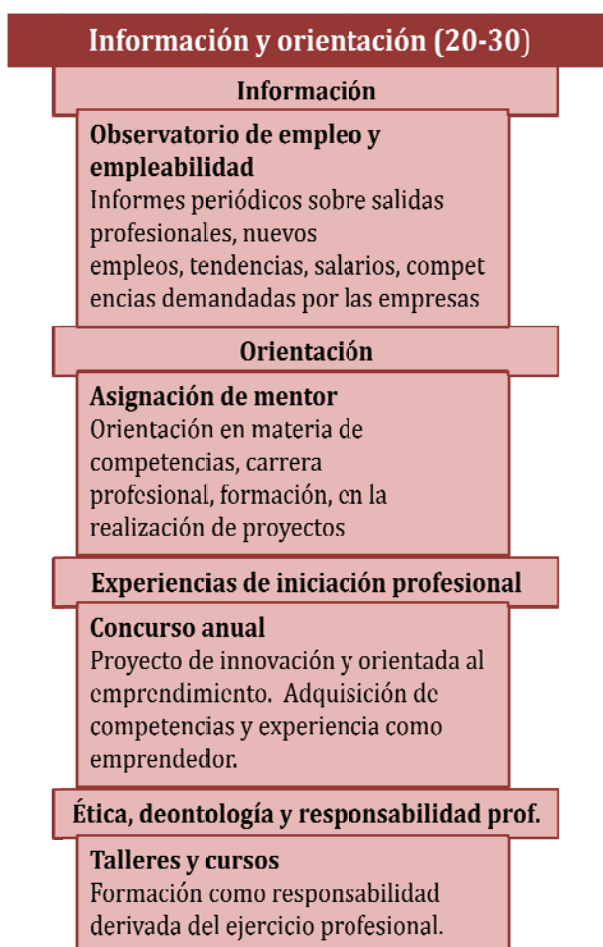


Fases:

- **Formación y orientación:** Dirigida a estudiantes y/o precolegiados en la franja de edad de los 20 a los 30 años.
- **Ejercicio y experiencia profesional:** Dirigida a colegiados con el fin que fomentar y facilitar el desarrollo de su trayectoria profesional. Abarca desde los 25 años de edad en adelante.
- **Reconocimiento profesional y colaboración:** Dirigida a profesionales en la etapa más consolidada de su ejercicio profesional. Abarca desde los 55 en adelante.

Las fases son consecutivas, de manera que se genera un seguimiento por parte del colegio profesional hacia el colegiado y un vínculo entre el colegiado y la organización a lo largo de toda la vida de este, atendiendo sus necesidades propias de cada etapa de desarrollo profesional.

3.3.1. Fase I. Información y orientación.



Se trata de un periodo que abarca la década que va desde los 20 hasta los 30 años (precolegiación).

Los estudiantes han comenzado sus carreras profesionales recientemente. Muchos de ellos están desorientados, necesitan información que les permita conocer cuáles son las salidas profesionales para proyectar su formación o especialización en una u otra dirección. Valorar la posibilidad de emprender adquiriendo valiosas competencias y habilidades profesionales, tener contacto con profesionales del mercado laboral, así como formarse e informarse para conocer sus derechos, deberes y responsabilidades como futuros profesionales en ejercicio.

Se valoraría ofrecer información y orientación a estudiantes de forma previa a ingresar en la carrera.

Tras cada actividad finalizada se verificará si los objetivos han sido cumplidos a través de la realización de una prueba o evaluación teórica y/o práctica.

Este periodo se caracteriza por la información, la orientación, la adquisición de conocimientos, experiencias y competencias de iniciación profesional y la familiarización con la responsabilidad derivada del ejercicio profesional.

Información y orientación (edad 20-30)

1. Información

- Constitución de un Observatorio de empleo y empleabilidad por sectores.

Existiría un intercambio de información, encuestas y estudios entre las corporaciones profesionales y el Observatorio a fin de dar respuesta a las inquietudes y demandas de los profesionales colegiados en las diferentes etapas de su desarrollo profesional.

Los colegiados suscritos disfrutarían de informes periódicos.

- Materias: Salidas y tendencias profesionales, nuevos empleos, salarios, tipos de contrato, derechos y deberes, competencias y habilidades profesionales solicitadas por las empresas, etc.

2. Orientación

- **Mentorización:** Asignación de un mentor (colegiado) que sirva como orientador al estudiante o profesional permitiendo encontrar el equilibrio entre la adaptación de sus inquietudes profesionales, habilidades, conocimientos y experiencias a las necesidades del mercado de trabajo.

- **Seminarios con profesionales del sector** con los que entrar en contacto y conocer las diferentes salidas profesionales.

- **Información especializada o transversal:** Los estudiantes o profesionales podrán asistir a cursos o seminarios realizados en otros colegios profesionales ampliando sus conocimientos y permitiéndoles adquirir un perfil multidisciplinar.

3. Emprendimiento e innovación (contacto con experiencias semi-profesionales)

- **Concurso para emprendedores ("el reto"):** La corporación propondrá anualmente a los estudiantes o jóvenes profesionales desarrollar un proyecto emprendedor de forma individual o en equipo a fin de introducirles en el mundo de la innovación y el emprendimiento, ofreciéndoles medios, herramientas y mentorización para ello.

Objetivo: El estudiante o joven profesional se familiarizará con una experiencia semiprofesional y obtendrá nuevas habilidades profesionales (la negociación, el trabajo en equipo, el liderazgo etc).

4. Ética, deontología y responsabilidad profesional:

- **Elaboración de talleres** dinámicos sobre el ejercicio profesional, la deontología, las responsabilidades, derechos y deberes en el ámbito laboral.



A continuación los argumentos sobre los que apoyamos el modelo que proceden de datos obtenidos de diversas fuentes. Principalmente:

- El Barómetro Universidad-Sociedad 2011, estudio editado por el Consejo Social de la Universidad Complutense de Madrid,
- La encuesta de empleo elaborada por Universia y Trabajando.com
- El informe Infoempleo 2011. Oferta y Demanda de Empleo en España. Perspectiva 2013. Prácticas en Recursos Humanos.

Justificación

I. Ahorro y optimización de los recursos apoyando la información y orientación preventiva:

- Según datos del 2010 del Ministerio de Interior, **unos 130.000 estudiantes abandonan los estudios antes de conseguir el título debido a su perfil académico o a la elección equivocada de la titulación.**
- Además, los estudiantes mayores de 25 años tienen grandes dificultades de adaptación a las enseñanzas superiores.
- Con los recortes en educación, los estudiantes asumirán un porcentaje de la matrícula.

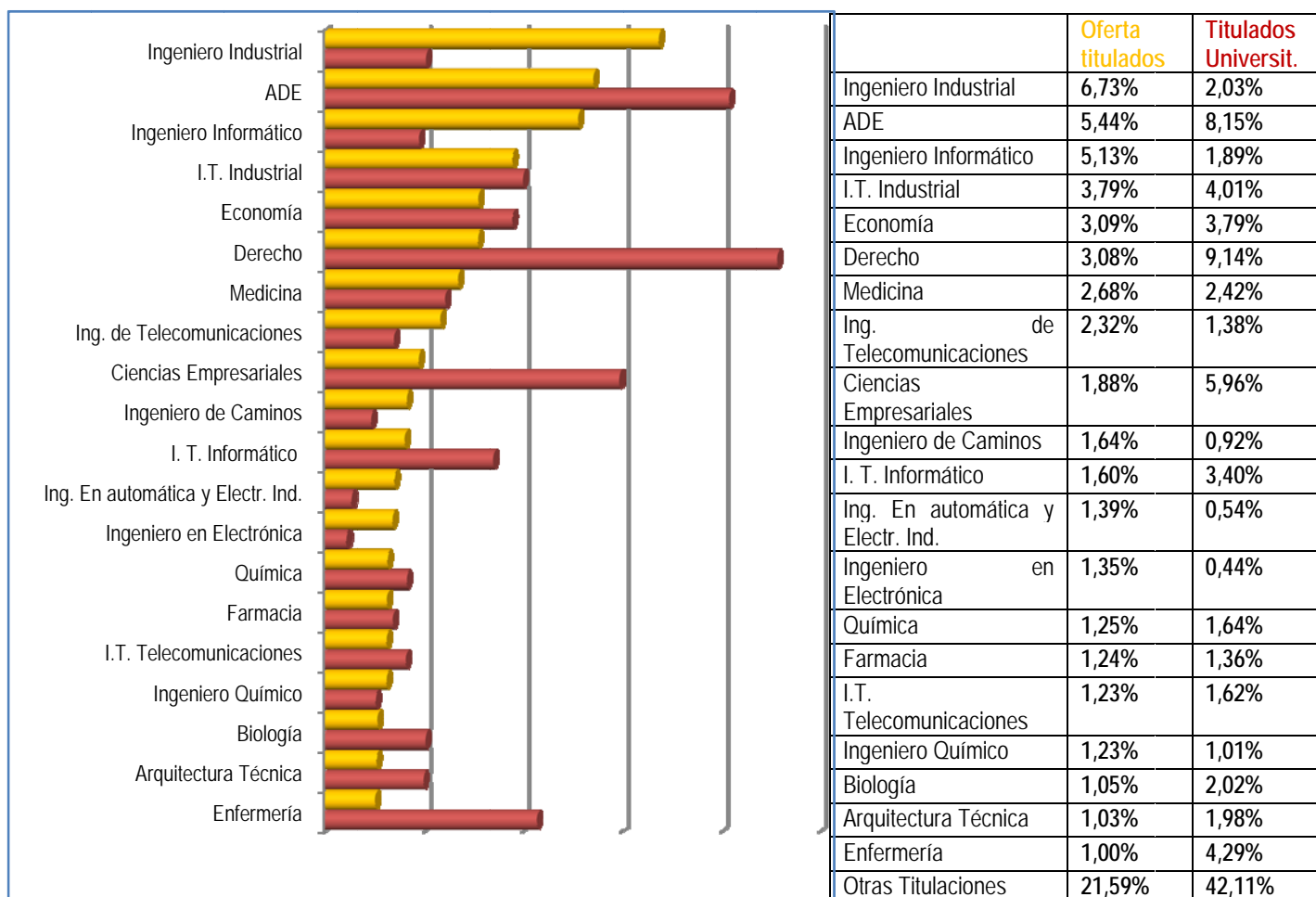
Si la **inversión** de media por alumno universitario según datos del Sistema estatal de indicadores de la educación (edición 2011), es **superior a 10.000 euros**, el gasto generado debido a la falta de información y orientación es muy alto. Por tanto, una forma de contribuir a disminuir la deserción universitaria con las consecuencias que lleva aparejada, es la aportación en información y orientación que pueden realizar las corporaciones profesionales.

Además existe un importante desequilibrio entre la formación universitaria en algunas carreras frente a la escasa oferta de empleo en determinados sectores profesionales o el aumento progresivo de la demanda en otros. La información y orientación sobre estos aspectos, podría contribuir a equilibrar las variables.

Patente desequilibrio entre la formación y la oferta de empleo

Existe un notable **exceso de titulados** universitarios en carreras como **Administración y Dirección de Empresas, Derecho, Ciencias Empresariales, Ingeniero Técnico Informático o Enfermería**. Por el contrario, las carreras como **Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Ingeniería de Telecomunicaciones, Ingeniería en automática o Electricidad Industrial**, son profesiones donde el número de titulados universitarios es inferior a la oferta de empleos existente.

El gráfico que mostramos a continuación, obtenido del Informe Infoempleo 2011, representa la diferencia que existe entre la oferta de empleo de cada carrera en comparación con el número de titulados que se gradúan cada año en la universidad.



Grados de empleabilidad Según el mismo Informe mencionado, existen tres categorías de empleabilidad, tras analizar la relación existente entre los titulados y las ofertas de empleo:

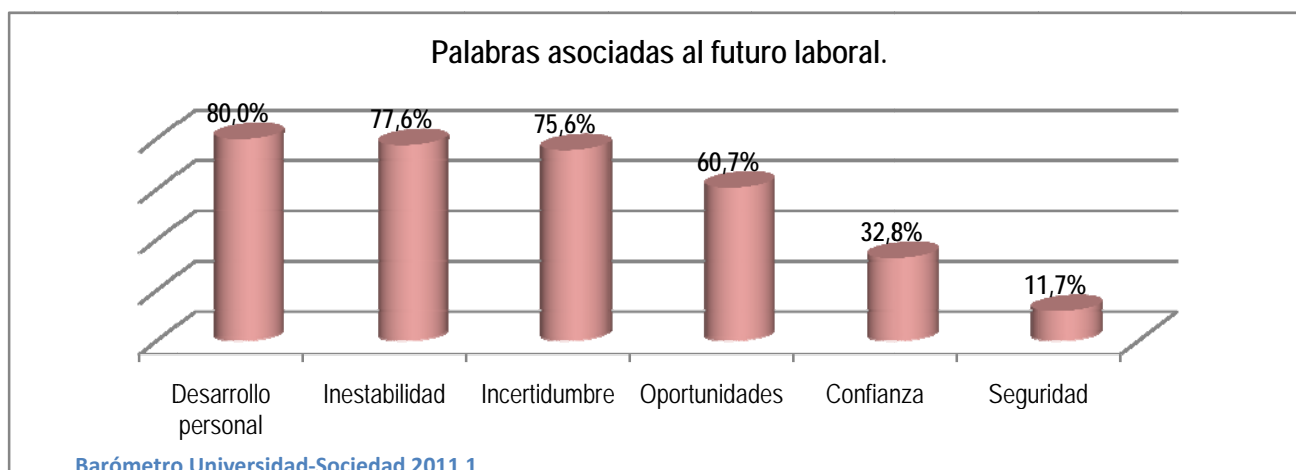
- **Titulados de empleabilidad alta:**
 - o Caracterizadas por una alta presencia en la oferta y un volumen bajo de titulaciones. En este grupo se localizan la mayor parte de las ingenierías generalistas y las carreras de Ingeniero Informático e Ingeniero de Telecomunicaciones.
- **Titulaciones de empleabilidad media:**
 - o Cuentan con un porcentaje de titulados moderado y una demanda media en el mercado laboral. Dentro de este grupo destacan algunas titulaciones del ámbito científico sanitario como Medicina o Farmacia y algunas ingenierías, como Química, Naval o Aeronáutica.
- **Titulaciones de baja empleabilidad:**

- Son carreras cuyo porcentaje de titulados es muy superior a su demanda en el mercado laboral. Entre ellas se encuentran titulaciones de humanidades y algunas de carácter jurídico-social como Ciencias Empresariales, Derecho, Relaciones Laborales o Periodismo. También forman parte de este grupo titulaciones científicas que cuentan con un elevado número de titulados, como Biología o Psicología.

II. Aumento de la certidumbre de los estudiantes sobre su futuro laboral apoyando la orientación y el acompañamiento.

Entre las **palabras con las que los estudiantes asocian su futuro laboral** se encuentran conceptos como *inestabilidad* o *incertidumbre*. La orientación y acompañamiento a lo largo de la etapa universitaria contribuyen a disminuir la incertidumbre e inestabilidad.

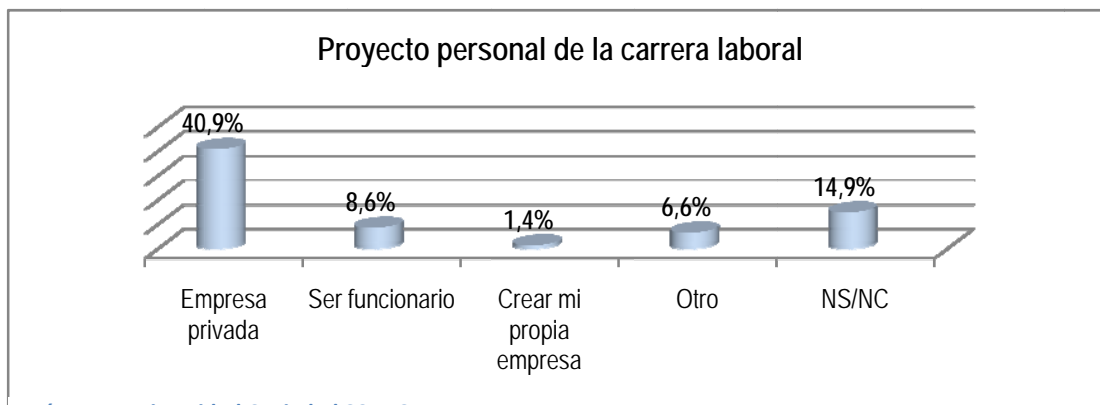
Por otro lado, las actividades relacionadas con el emprendimiento e innovación son elementos relevantes para el desarrollo personal, concepto que se posiciona como la prioridad de los encuestados con un valor del 80%. (Barómetro Universidad-Sociedad 2011).



III. Amplitud de miras respecto del futuro profesional. Emprendimiento e innovación.

La proyección profesional de los estudiantes, en un porcentaje muy significativo, 40,9%, se dirige a la obtención de un empleo en la empresa privada. La estabilidad y seguridad que proporciona trabajar como funcionario para la Administración Pública, ocupa el tercer lugar entre los intereses de los estudiantes ya que el desconocimiento o la incertidumbre representada en un "No sabe/no contesta", ocupa la segunda posición rozando el 15% entre las respuestas dadas por los estudiantes. Muy reducida se presenta la vocación clara por la creación de una empresa propia, en muchas ocasiones por falta de formación.

La focalización del empleo y empleabilidad planteado en la primera fase del modelo, permite familiarizar a los estudiantes o jóvenes profesionales con la generación de proyectos innovadores y el emprendimiento. Esta primera aproximación para ellos en la materia sería un importante impulso para futuros emprendedores.

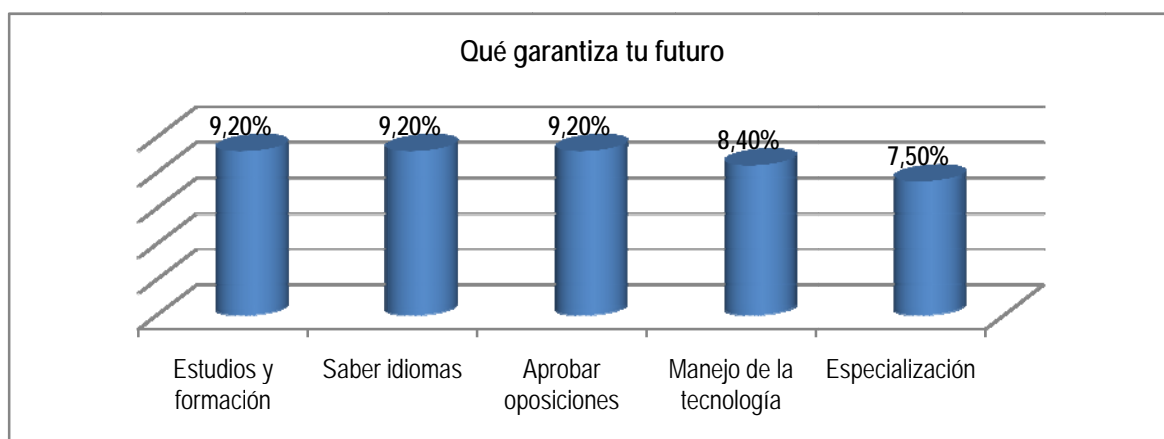


Barómetro Universidad-Sociedad 2011 2

Entre los elementos barajados como **garantía de su futuro laboral, los estudios y la formación, saber idiomas y aprobar oposiciones** ocupan posiciones predominantes, con una valoración de 9,2, en la que 10 es mucho y 0 nada. El manejo de las tecnologías sigue muy de cerca a los elementos mencionados con anterioridad y presenta menor importancia, según los estudiantes, la especialización.

En cuanto a los idiomas, según un estudio de Adecco, el dominio de otra lengua permite acceder a un 27,55% más de ofertas de empleo.

Las corporaciones profesionales, ofrecen a través de la formación, uno de los elementos que los estudiantes consideran garantía de futuro. Con la diferencia de que en atención al modelo planteado, la formación y el desarrollo profesional abarcan todas las etapas del ejercicio profesional gracias al acompañamiento ofrecido.

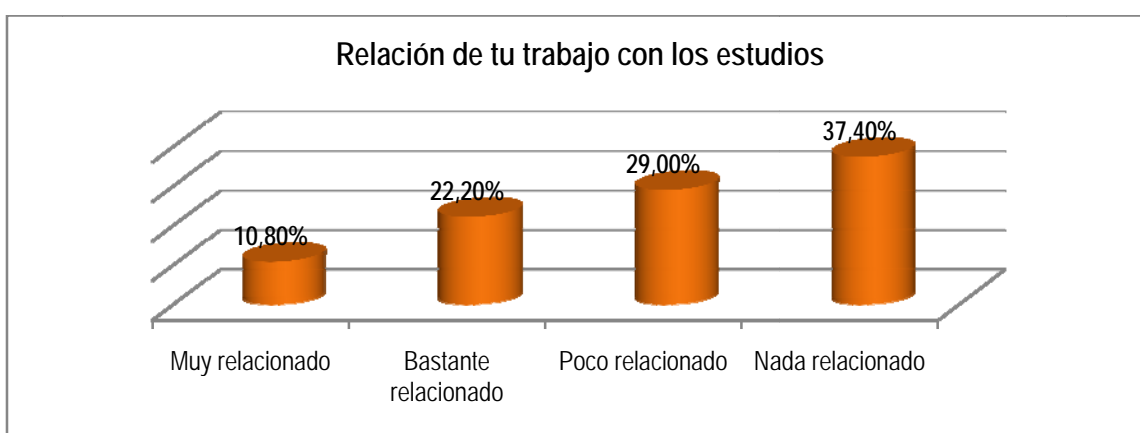


Barómetro Universidad-Sociedad 2011 3

IV. Conocimientos prácticos.

Los datos obtenidos sobre la relación existente entre el trabajo y los estudios es baja. Algo más de un 30% de los estudiantes que combinan los estudios con el trabajo, consideran que el puesto que ocupan está muy o bastante relacionado con los estudios que cursan.

Sin embargo, los complementos a la formación que ofrecerían las corporaciones profesionales en la fase primera del modelo presentado, permiten desarrollar la creatividad, la investigación o la elaboración de proyectos poniendo en práctica parte de los conocimientos adquiridos por los universitarios durante la carrera a través del concurso de emprendimiento anual.

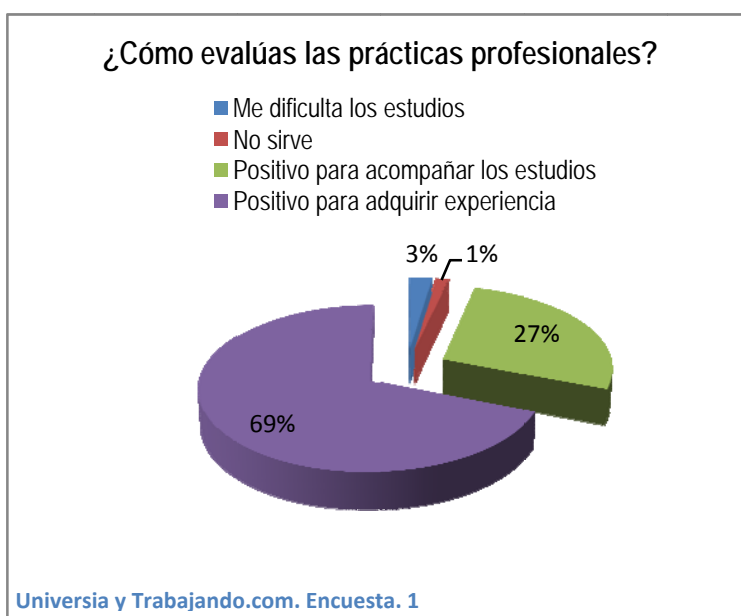


Barómetro Universidad-Sociedad 2011 4

Las prácticas profesionales son fundamentales para el estudiante, aunque no sean remuneradas. Contar con prácticas que ofrecer a los estudiantes o precolegiados tiene gran relevancia.

Según la encuesta de empleo realizada por Universia y Trabajando.com (abril 2012), en la que han participado más de 27 mil personas de Argentina, Chile, Colombia, España, México, Perú, Portugal, Puerto Rico y Uruguay, muestra que el

69% de los universitarios consideran las prácticas profesionales fundamentales para adquirir experiencia.



Universia y Trabajando.com. Encuesta. 1

Los datos proporcionados apuntan que hasta un 58% de los encuestados realizarían prácticas aunque no fueran remuneradas. De éstos, el 69% espera poder **crecer como profesional** y el 26% poder **aplicar conceptos vistos en la universidad**.

Ante la posibilidad de **prolongar la práctica**, la mayoría (79% de los encuestados), confiesa que lo haría porque cree que le ayuda a adquirir experiencia y el 14% porque sirve para acompañar los estudios. Sin embargo, un 42% de los encuestados no lo consideran conveniente ya que necesitan sustentar gastos y para ellos consistiría en una pérdida de tiempo.

En cuanto a las **preferencias respecto al lugar donde realizar prácticas**, el 55% se inclina por el sector privado, al 39% por la empresa pública y el 6% haría prácticas en una ONG.



El **área** en la que los estudiantes desearían realizar las prácticas profesionales, también tiene especial relevancia, siendo los servicios la más solicitada con un 21%.



Según la encuesta de empleo, el 68,9% de los estudiantes que trabajan tienen contrato temporal. Contrato en prácticas o una beca el 12,1%; el 10,1% carece de contrato; y tan solo un 7,9% son estudiante contratados como fijos.

V. Conocimiento de los derechos y deberes derivados de su ejercicio profesional.

La ética y la deontología profesional es una de las materias que mejor define y caracteriza la función de las corporaciones profesionales. La elaboración de talleres dinámicos en los que los estudiantes comiencen a conocer los derechos y deberes propios de su ejercicio profesional así como las consecuencias positivas y/o negativas derivadas del ejercicio, será una de las claves de la primera fase del modelo.

VI. “Programa de Inicio Profesional”

En conexión con la primera fase del modelo expuesto y a iniciativa de Unión Profesional, se pone en práctica un “Programa de Inicio Profesional”, cuyo desarrollo como curso de verano 2013, tiene por objeto analizar la experiencia de conjuntar alumnos recién egresados (o en los últimos cursos de Carrera Universitaria) a fin de explorar las necesidades de los mismos, realizar una orientación profesional con carácter multidisciplinar y mostrarles el mundo colegial y sus principales características basadas en el modelo colegial (independencia, responsabilidad, control colegial).

Asimismo se llevará a cabo una evaluación de las necesidades, orientaciones, percepciones y demás elementos tendentes a conocer las inquietudes de los alumnos y mostrarles la razón de ser de los Colegios profesionales para lo que pueda servir en su ejercicio profesional.

PLANTEAMIENTO

La finalidad de este programa es potenciar el desarrollo de los recién licenciados o graduados en su trayectoria profesional y descubrir líneas de actuación a veces no tan evidentes.

Se trata de cursar 20 horas lectivas presenciales (15 horas) lo que incluye una práctica (5 horas), a fin de introducir a los alumnos en la orientación sobre las salidas profesionales específicamente referidas a las profesiones colegiadas a las que puedan acceder desde su titulación, con una visión multidisciplinar y un marcado carácter profesional en el sentido de aplicar sus conocimientos y habilidades con independencia de criterio, responsabilidad por sus actuaciones y bajo las normas deontológicas de la profesión y la sujeción a un régimen disciplinario ejercido por el colegio profesional correspondiente.

Explorar las inquietudes de los titulados, licenciados, o graduados y acometer modelos de referencia en la actuación de las corporaciones profesionales es otro de los objetivos, junto a la eventual formación para puestos de responsabilidad en las propias corporaciones colegiales como una salida más a su ejercicio profesional.

Habrán premios consistentes en vales para libros por importe de 200 € a la práctica mejor realizada y tres accésit de 50 € a los tres siguientes.

CANDIDATOS

Se trata de un programa dirigido a personas en los últimos años de carrera o grado universitario, o recién egresados que no hayan trabajado más de nueve meses por cuenta propia o ajena.

Se recibirán los currículum vitae y se realizará una selección atendiendo a que el cupo de esta primera edición será de entre diez y catorce participantes, e indagando sobre el interés que suscita este programa.

Se tendrá en cuenta la composición de grupos de varias profesiones: Sanitarias, Jurídicas, Económicas, Sociales, Arquitecturas, Ingenierías y Ciencias.

COSTE: GRATUITO

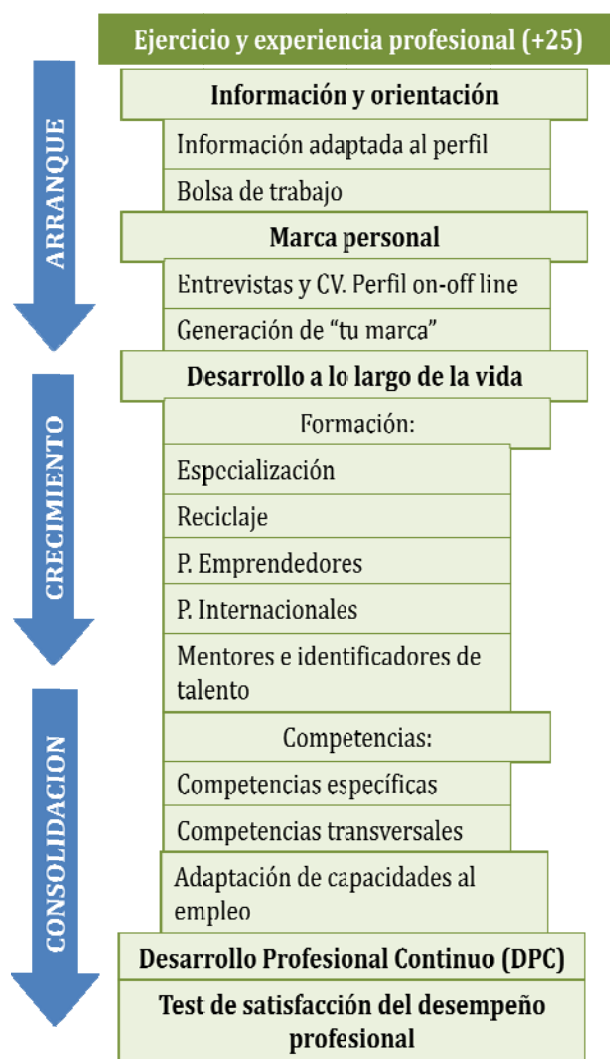
La participación en el programa será gratuita. Se entregará un diploma si se cubre el programa satisfactoriamente a juicio de los profesores y se realiza la práctica.

CONTENIDO

En cuanto al desarrollo del programa, constará de 4 días (del 8 al 11 de julio del 2013), con un total de 4 horas de actividades en horario de mañana.

El contenido del programa cuenta con una conferencia inaugural acompañada de varias clases sobre diferentes materias. Estas son el Desarrollo Profesional Continuo; empleo, empleabilidad e internacionalización, deontología profesional; orientación y salidas profesionales; innovación y emprendimiento; redes sociales y la generación de la marca personal. Además, el programa incluye una parte práctica y la realización de varias visitas a diferentes Consejos Generales o Colegios Profesionales a fin de que los candidatos conozcan de manera cercana algunas de las instituciones colegiales más representativas y sitas en Madrid.

3.3.2. Fase II. Ejercicio y experiencia profesional



El modelo de empleo y empleabilidad plantea que a partir de los 25 años en adelante, el desarrollo profesional sea el centro y el objeto de los diferentes ámbitos de actuación de dicha fase del modelo.

Esta es la fase más amplia, por ello, se distinguen a su vez tres sub-fases:

- **Arranque** (Edades orientativas. De los 25 a 30). Se caracteriza por ser el periodo de transición que se produce entre el mundo académico al laboral. El modelo de empleo y empleabilidad se centra en la identificación del talento y del potencial para colaborar en su desarrollo.

- **Crecimiento** (Edades orientativas. De los 30 a los 45 aprox.). Durante este periodo se produce una mayor curva de aprendizaje del profesional. Tiene más claras sus metas y objetivos profesionales. No obstante, para producirse un adecuado desarrollo continuo, es importante contar con una

amplia formación tanto en conocimientos como en habilidades, según los intereses profesionales del individuo.

- **Consolidación** (Edades orientativas. De los 45 en adelante). El profesional, tras una larga trayectoria profesional, es ejemplo y referente del sector en una materia determinada. La corporación profesional se apoyará especialmente en el profesional consolidado para desarrollar algunas de las actividades incluidas en el modelo de empleo y empleabilidad.

Hemos de tener en cuenta también diversas variables atendiendo a la realidad del mercado de trabajo. Es decir, el profesional puede comenzar su carrera en un sector, reorientarse hacia otro, trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena, en territorio nacional, extranjero o en ambos.

La corporación profesional contará con los medios necesarios para que el desarrollo del profesional en conocimientos y competencias sea posible así como eficiente a lo largo de toda su vida.

Se atenderán las particularidades y condiciones del perfil del colegiado. Especial importancia se otorgará a la **identificación, desarrollo y optimización de las habilidades del profesional adaptadas a su ejercicio profesional.**

Ejercicio y experiencia (+ de 25)

1. Información y orientación

- **Información adaptada al sector y al perfil profesional:** Elaboración de informes periódicos
- **Bolsa de trabajo**

2. Marca personal

- **Perfil on-off line:** Se preparará al profesional para la elaboración de CV, de entrevistas, generación de contactos. Identificación de posibilidades profesionales.
- **Generación de una Marca personal:** Identidad, potencial y contactos.

3. Desarrollo profesional a lo largo de la vida

• Conocimientos y formación

Se trata de la organización de cursos, seminarios, talleres, jornadas, ponencias de formación, etc., de manera independiente o en colaboración con otras entidades, atendiendo a los intereses profesionales de cada individuo.

Tipo de formación:

- **Especialización:** Formación orientada al desarrollo del profesional en un sector o ámbito determinado.
- **Reciclaje:** Formación orientada al desarrollo del profesional en un campo de actuación profesional novedoso para él, aunque en el mismo sector.
- **Profesionales emprendedores:** Formación orientada a profesionales que tengan interés en poner en marcha un proyecto. Se ofrecerán las herramientas y se realizará un acompañamiento en la elaboración e implementación de un plan de negocio. El profesional será **mentorizado** y será apoyado en la gestión y búsqueda de financiación.

- **Profesionales internacionales:** Se pondrá en valor al profesional que emigra, siendo apoyado y asesorado por la organización. Se buscará fomentar su desarrollo profesional en otro país por tiempo determinado, incentivando el retorno del talento y apostando por la Marca España.

- **Mentores e identificadores de talento:** Formación orientada a aquellos profesionales que deseen formar parte como tutores del programa de mentorización del colegio profesional. Se contará también con **coaches** profesionales para la orientación de profesionales.

- **Competencias:** Desarrollo de habilidades y competencias profesionales (específicas o transversales).
- **Competencias específicas:** Se promoverá el desarrollo profesional a través de la adquisición de competencias propias del sector profesional.
- **Competencias transversales:** Se promoverá el desarrollo profesional a través de la adquisición de competencias comunes y relevantes para cualquier profesional.
- **Adaptación de capacidades al empleo:** Se buscará el equilibrio entre la eficiencia profesional y la economía (Outplacement, coaching, reciclaje...)

4. Desarrollo Profesional Continuo

Acreditación de los conocimientos, experiencias y habilidades profesionales a lo largo de una trayectoria profesional.

5. Test de satisfacción de desempeño profesional

Valoración de la conformidad del cliente en el desempeño del ejercicio profesional.

Justificación

I. **Ventaja competitiva para las corporaciones profesionales ya que representan a un colectivo con una alta oferta de empleo debido a su cualificación.**

Cuanta mayor y mejor preparación tenga el profesional y mejor adaptado se encuentre a las necesidades del mercado, mejor será su incorporación, cambio o promoción en el mismo. En ocasiones las empresas solicitan la realización de una carrera determinada o una cualificación concreta.

Según el "Informe Infoempleo 2011", la **formación universitaria** es uno de los criterios de selección prioritarios de las empresas.

Dentro de las ofertas que requiere cualificación, el 30% no indica titulación universitaria, mientras que el 49% sí especifica la carrera. Las más solicitadas son **Ingeniero Industrial, Administración y Dirección de empresas, Ingeniero Técnico Industrial, Economía y Derecho.**

Los titulados universitarios mejoran su presencia en las ofertas de empleo con respecto al año anterior y lideran el empleo cualificado en España. **Casi la mitad de las ofertas de empleo, solicitaban expresamente que los condidatos contasen con una titulación universitaria.** En alguno de los casos, esta búsqueda se amplía a un abanico de titulaciones de un área concreta, de manera que: un 4,3% de las ofertas buscaban a Diplomados o Ingenieros Técnicos en general; un 5,4% requerían cualquier Licenciado o Ingeniero; un 4,06% reclamaban a condidatos con cualquier ingeniería y un 1,06% pedía solamente Ingenieros Técnicos.

El interés de las **compañías por la formación de sus futuros empleados crece en época de crisis**, constituyendo para los candidatos un factor clave, no sólo como acceso al mercado laboral sino también como garantía de empleo.

Al analizar la oferta de empleo dirigida a titulados universitarios, se han identificado cuatro tipo de titulaciones, atendiendo a la naturaleza de su contenido, según apunta el mismo informe:

- **Titulaciones jurídico- sociales**
 - o Las carreras del área jurídico-social han visto reducido su volumen porcentual de ofertas, pasando de un 32,4% en 2010 a un 31,02% en 2011. Esta reducción se debe, en parte, a la caída de titulaciones clásicas, como ADE, Economía, Derecho o Ciencias Empresariales. Las titulaciones afines al área de economía y empresa han vuelto a reducir su aportación por sexto año consecutivo, a pesar de que todavía suponen el 18,5% de la oferta.

- Titulaciones técnicas

- o Existen tres tipos de titulaciones:
 - Las ingenierías relacionadas con el ámbito industrial (Ingeniero industrial, Ingeniero en Automática, Ingeniero en Electrónica...),
 - Las ingenierías especializadas afines al sector construcción (Arquitectura, Ingeniero de Caminos, Ingeniero Técnico de Obras Públicas...)
 - Las ingenierías vinculadas al ámbito de las tecnologías de la información (Ingeniero de Telecomunicaciones, Ingeniero en Informática y las diferentes Ingenierías Técnicas de telecomunicaciones e informática...).

De forma general, las ofertas de empleo que requieren candidatos con titulaciones técnicas crecen, cambiando la tendencia de los últimos dos años. Así, en un año han pasado del 42,4% al 46,7% del total de la oferta para titulados.

Esta recuperación en el número de ofertas es una consecuencia del incremento de las titulaciones afines a los sectores de informática y telecomunicaciones y a los de ingenierías generalistas. Por contra, las titulaciones del área de la construcción vuelven a bajar situándose en un 5,8% de las ofertas.

Una mención especial merecen los **ingenieros vinculados al ámbito de las TIC**, que mantienen su escala desde hace seis años, periodo en el que han pasado de recibir el 4,75% de las ofertas de empleo al 13,14%.

Especialmente interesante ha sido el aumento en la demanda de Ingenieros informáticos e Ingenieros de Telecomunicaciones. Los primeros pasan del puesto 7 al 3, mientras que los segundos, del puesto 10 al 8.

- Titulaciones científico-sanitarias

Las titulaciones relacionadas con el ámbito científico y sanitario, han reducido su protagonismo en la oferta de empleo para titulados en más de dos puntos, pasando de suponer el 20,6% en 2010 al 18,3% en el año 2011.

Esta caída se debe, en parte a la reducción de la oferta de sus carreras referentes como son Medicina, Química, Farmacia, Biología o Enfermería. Todas ellas pierden porcentualmente ofertas con respecto al ejercicio anterior.

La pérdida de impacto en el mercado laboral ha venido tanto por las carreras del área sanitaria como por las de experimental. En cualquier caso, merecen especial atención Medicina, que pasa de recibir un 3,92% de la oferta en 2010 a un 2,68 en 2011, y Farmacia, que pasa del 1,66% al 1,24%.

- Titulaciones de humanidades

Al igual que las áreas jurídico-social y científico sanitaria, la de humanidades ha visto como las ofertas de empleo que requieren candidatos con formación universitaria, ha caído desde un 4,78% en 2010 a un 4,19%, en 2011.

Dentro de esta categoría, las titulaciones más demandadas han sido filología inglesa, que reúne un 0,41% de las ofertas, traducción e interpretación con un 0,33%, y Bellas Artes con un 0,31%.

Donde más se ha caído es en la suma del resto de las carreras, pasando de un 3,71% en 2010 a un 3,14% en 2011.

II. Fidelización y prestación de servicios de interés al colegiado

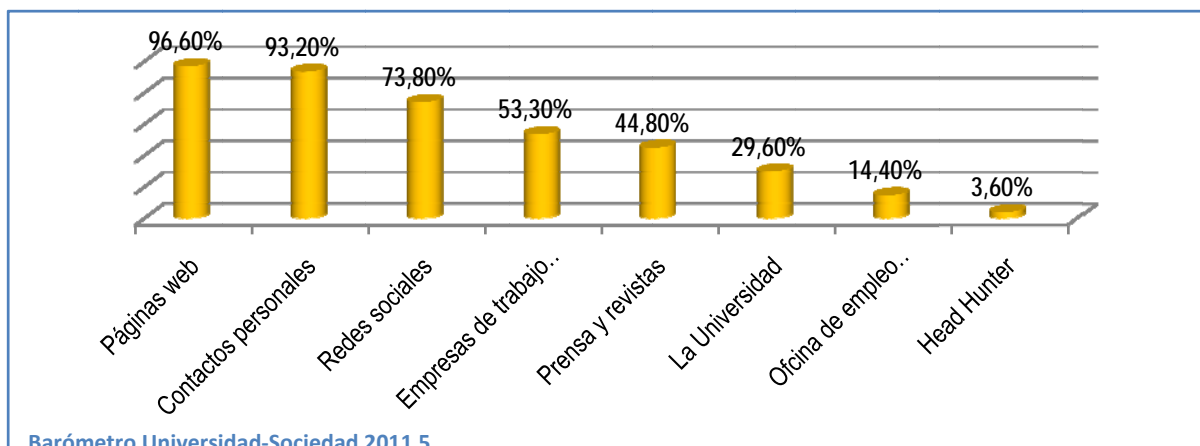
La necesidad de la búsqueda de empleo por parte de universitarios, profesionales y colegiados, así como su reciclaje profesional en un momento en el que se trata de una materia de especial relevancia para todo el territorio nacional, ha de ser eje de acción prioritario para las organizaciones colegiales así como un interesante elemento de vinculación y fidelización de los colegiados con la entidad responsable de ofrecer tales prestaciones.

III. Búsqueda de empleo conectada con herramientas que aportan valor

Es relevante la labor que las corporaciones profesionales tienen y pueden seguir desarrollando como facilitador en la búsqueda de empleo del colegiado a través de la bolsa de empleo entre otras herramientas. No obstante, la preparación de los profesionales en dicha búsqueda activa de empleo, puede ser combinada con acciones dirigidas a la personalización del CV, la preparación de entrevistas personales, la orientación en el recorrido de una trayectoria profesional, *el mentoring*, el Desarrollo Profesional Continuo, el fomento de contactos profesionales (*networking*) o la generación de una marca personal, entre otras herramientas.

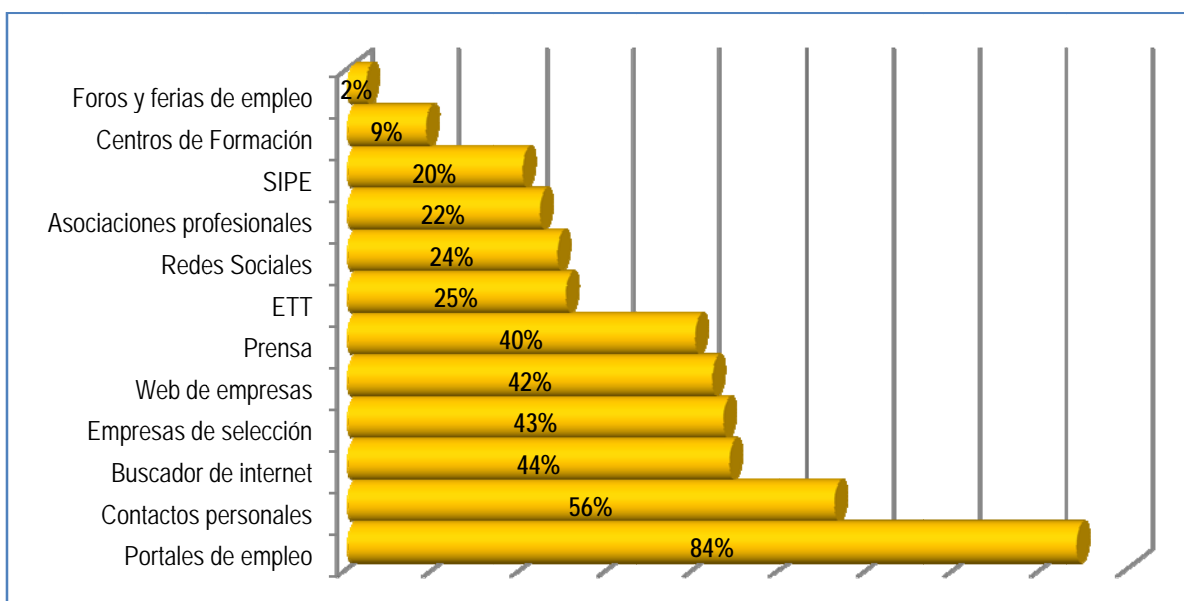
El buen aprovechamiento de la oportunidad actual, es determinante para que un colectivo profesional, tan bien definido y estructurado como el que representa a cada colegio profesional, sea impulsado y reconocido tanto a nivel nacional como internacional.

Entre los **medios empleados por los estudiantes para buscar empleo**, destacan las páginas web en un 96% de los casos. Los contactos personales ocupan la segunda posición con un 93,20%, así como las redes sociales, elegida como el tercer medio más habitual para la búsqueda de empleo. No obstante, y a pesar de que el **96,3% de ellos cuentan con un perfil en alguna red social**, sólo el **28% ha elaborado uno de carácter profesional**.



Por tanto, el anuncio y difusión de ofertas de empleo del colegio profesional, relacionada con el asesoramiento, la celebración de cursos, seminarios o actividades para la creación de una marca personal, el networking, etc, ya sea a través de la página web y muy especialmente de las redes sociales (facebook, twitter, tuenti, linkedin...), se convierten en un medio de difusión y conocimiento de gran relevancia para el potencial colegiado y para todo profesional vinculado al colectivo.

Por otro lado, el principal medio utilizado por los profesionales para la búsqueda de empleo según los datos aportados por el Informe Infoempleo 2011, son los portales de empleo con un 84%. Los contactos personales con un 56% se sitúan como el siguiente medio más valorado mientras que algo más del 20% de los profesionales acuden a asociaciones profesionales para ello.



Informe Infoempleo 2011 1 Medios de acceso a la Oferta de empleo por parte de los profesionales en 2011 (porcentaje aproximado).

III. Evolucionar al tiempo que requiere el mercado laboral

Es posible aumentar la productividad y la motivación de los profesionales a través de las organizaciones profesionales, así lo muestra el artículo de Nicolás Fernández Losa: “el desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva”.²³

Cuando hablamos de empleabilidad, nos referimos a mejorar y fomentar el desarrollo profesional de los miembros integrados en la organización o empresa, de manera que incremente su productividad, su motivación, su participación en la empresa y les ofrezca una “garantía”: esto es, **evolucionar en el trabajo al tiempo que lo hace el mercado laboral**.

El acompañamiento del profesional a lo largo de su desarrollo por parte de la organización colegial, puede, sin duda, contribuir positivamente en su evolución al tiempo que lo hace el mercado laboral, incrementando los conocimientos, habilidades y competencias del individuo, y por tanto su motivación.

Factores humanos que inciden en la productividad

Dimensión Psicológica	Dimensión Psicosocial		Resultados
Factores Individuales	Factores Grupales	Factores Organizacionales	
Motivación Competencias Satisfacción Identificación, compromiso e implicación	Cohesión Conflicto Participación	Cultura Liderazgo Clima	Productividad (Individual, Grupal y Organizacional)

Motivación

Para Duarte (2006), que realizó un estudio de motivación, actitudes y productividad en México, mostró que una alta motivación y una actitud positiva ante el trabajo tienen efectos positivos en la productividad. *Este estudio confirma que la percepción de que el esfuerzo será recompensado, conduce a una actitud laboral positiva y estimulante para la persona, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Este hallazgo es confirmado por Marchant (2006), quien señala que cuando una persona considera su trabajo como fuente de realización personal y percibe que se le brindan oportunidades para su desarrollo, mejora su desempeño.*

²³ FERNÁNDEZ LOSA, Nicolás; “El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva”; Universidad de La Rioja; 2002.
<http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>

Competencias

En opinión de García y Leal (2008), el talento humano en la empresa promueve la circulación del conocimiento, el fluir de las ideas y la satisfacción del cliente. Por lo tanto, la mayor parte del valor de la empresa se encuentra en su capital intelectual, y es imprescindible la actualización permanente de habilidades y conocimientos, la formación y educación continua, así como la evaluación constante de las personas.

IV. Desarrollo Profesional Continuo

Unión Profesional como organización que agrupa a las profesiones liberales españolas, abarcando los sectores jurídico, sanitario, económico, social, científico y técnico, elaboró en julio del 2012²⁴, unas bases para un modelo común de acreditación del *Desarrollo Profesional Continuo* (DPC)²⁵ de las profesiones tituladas, colegiadas y reguladas de España para su proyección nacional e internacional.

La incorporación del modelo de *Desarrollo Profesional Continuo*²⁶ que los colegios profesionales llevan a cabo o están en vías de incorporarlo, potencia las posibilidades de encontrar empleo, y que éste sea más adecuado a las capacidades, competencias y experiencia del colegiado. Es la acreditación de la formación y experiencia que se centraliza en el colegio profesional para poderla certificar ante los empleadores.

Dicho modelo se enmarca en el contexto normativo de la revisión para la modernización de la Directiva 2005/36/CE de reconocimiento de cualificaciones profesionales²⁷, comenzada en el año 2010, en la que, a solicitud de las instituciones europeas, las organizaciones profesionales colaboran de manera proactiva.

El objeto de este modelo común es la acreditación por parte de las corporaciones profesionales del conjunto de la formación post-universitaria, de la experiencia y práctica profesionales realizada por sus colegiados a lo largo de toda la carrera profesional. Se

²⁴ CÓRDOBA AZCARATE, Elena; "Unión Profesional presenta un Modelo de bases para la acreditación del Desarrollo Profesional Continuo"; Revista Profesiones nº139; 2012.

<http://www.profesiones.org/var/plain/storage/original/application/038a10944f7c8dcc5b1f0cb0e71d628c.pdf>

²⁵ El Desarrollo Profesional Continuo es entendido como el proceso por el que un profesional mantiene, mejora y amplía su grado de competencia, conocimientos y habilidades a lo largo de la vida. Este concepto abarca no sólo la formación universitaria y post-universitaria, sino también la experiencia y práctica profesional.

²⁶ "Bases de Unión Profesional como marco para un modelo común de acreditación del Desarrollo Profesional Continuo de las profesiones tituladas, colegiadas y reguladas de España, para su proyección nacional e internacional"; Unión Profesional

²⁷ Se profundizará sobre la Directiva más adelante. Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales. <http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/servicios01/estudiantes/convalidacion-homologacion-titulos/estudios-universitarios/2010-directiva-2005.pdf?documentId=0901e72b800d06d1>

ofrece a los colegiados, empleadores y sociedad unos sistemas de normalización y protocolización del DPC, incorporándose con ello un elemento de veracidad y de trazabilidad de las capacidades y habilidades personales.

Indica el Informe Infoempleo 2011 respecto de la formación universitaria y la empleabilidad, que según avanza la experiencia profesional, el valor de los estudios universitarios como condicionante en la empleabilidad, pierde interés. Por el contrario, factores como la carrera profesional, el tipo de experiencia o la coherencia de la evolución laboral, incrementan su peso.

La **formación de postgrado** es un elemento importante y diferenciador en la empleabilidad, ya que además del porcentaje que se pide de forma expresa en las ofertas de empleo, en igualdad de condiciones de dos candidatos, los técnicos de selección elegirán al que tenga formación de postgrado.

El postgrado cumple **dos funciones** en la inserción laboral. Por una parte potencia el acceso al **primer puesto de trabajo y, por otra, facilita la mejora de categoría profesional en profesionales con experiencia**. En el primero de los dos casos, es un elemento diferenciador para los titulados sin experiencia. El postgrado dirigido a profesionales con experiencia garantiza la empleabilidad a través del desarrollo de habilidades directivas y a la adquisición de conocimientos especializados que, en unos casos, facilita el relanzamiento de una carrera profesional y, en otros, el cambio de rumbo hacia otras áreas de funcionalidad.

- El aprendizaje formal y no formal a lo largo de la vida

La formación a lo largo de la vida

Participación en actividades de educación, por grupo de edad y sexo. Año 2010⁽¹⁾

	% Participantes en act. Educ.	% Participantes Educación Formal ⁽²⁾	% Participantes Educación no Formal ⁽²⁾
Población joven (16 a 24 años)	60,8	54,0	11,9
Hombres	58,1	51,6	11,1
Mujeres	63,6	56,4	12,8
Población adulta (25 a 64 años)	11,0	2,8	8,4
Hombres	10,1	2,7	7,7
Mujeres	11,8	2,9	9,2
Edad			
De 25 a 34 años	18,0	7,3	11,4
De 35 a 44 años	10,7	1,8	9,1
De 45 a 54 años	8,0	0,9	7,2
De 55 a 64 años	5,0	0,4	4,7

(1) Se recogen las personas de los grupos de edad considerados que en las cuatro semanas anteriores a la entrevista dicen haber realizado alguna actividad educativa formal o no formal, dentro o fuera del sistema educativo.

(2) Las personas que participan simultáneamente en educación formal y no formal se contabilizan en ambas modalidades.

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

España Datos y cifras. 2011-2012 1

Según el informe "España Datos y cifras. Curso escolar 2011-2012"²⁸, la participación en actividades de formación a lo largo de la vida de la población joven (de 16 a 24 años), es del 60,8%, multiplicándose por cinco la participación en

²⁸ "España Datos y cifras. Curso escolar 2011-2012"; Ministerio de Educación. <http://www.stecyl.es/informes/datos-cifras2011-2012.pdf>

educación formal frente a la no formal.

Sin embargo, la participación de la población adulta (de 25 a 64) es notablemente inferior a la población joven, recayendo el peso de la participación en la educación de tipo no formal en este caso.

En datos comparativos con los países de la Unión Europea, el porcentaje de la población de entre 25 y 64 años que participa en educación y formación, es algo más de un punto superior a la media europea, siendo patente la mejoría entre los años 2000 y 2005 y aumentando de forma más leve desde el 2005 hasta el 2010. No obstante, superan con creces o doblan las cifras españolas países como Finlandia, Países Bajos, Reino Unido o Suecia.

Formación permanente: Porcentaje de población entre 25 y 64 años que participa en educación y formación.⁽¹⁾ Países Unión Europea

	2000	2005 ⁽²⁾	2009	2010
Unión Europea (27 países)	7,1 ⁽³⁾	9,8	9,3	9,1 ⁽⁴⁾
Alemania	5,2	7,7	7,8	7,7
Bélgica	6,2	8,3	6,8	7,2
España	4,5	10,5	10,4	10,8
Finlandia	17,5	22,5	22,1	23,0
Francia	2,8	7,1	5,7	5,0
Grecia	1,0	1,9	3,3	3,0
Italia	4,8	5,8	6,0	6,2
Países Bajos	15,5	15,9	17,0	16,5
Polonia	..	4,9	4,7	5,3
Portugal	3,4	4,1	6,5	5,8 ⁽⁴⁾
Reino Unido	20,5	27,6	20,1	19,4
Suecia	21,6	17,4	22,2	24,5

(1) Eurostat, en el momento actual y a diferencia de la metodología utilizada en la EPA española, en el cálculo de este indicador considera que los "estudiantes en vacaciones" no participan en educación.

(2) A partir de 2004/05, debido a una mayor cobertura de las actividades de enseñanza, hay una falta de comparabilidad con años anteriores.

(3) Dato estimado por Eurostat.

(4) Datos provisionales.

Fuente: Encuesta Europea de Población Activa (Labour Force Survey). Eurostat.

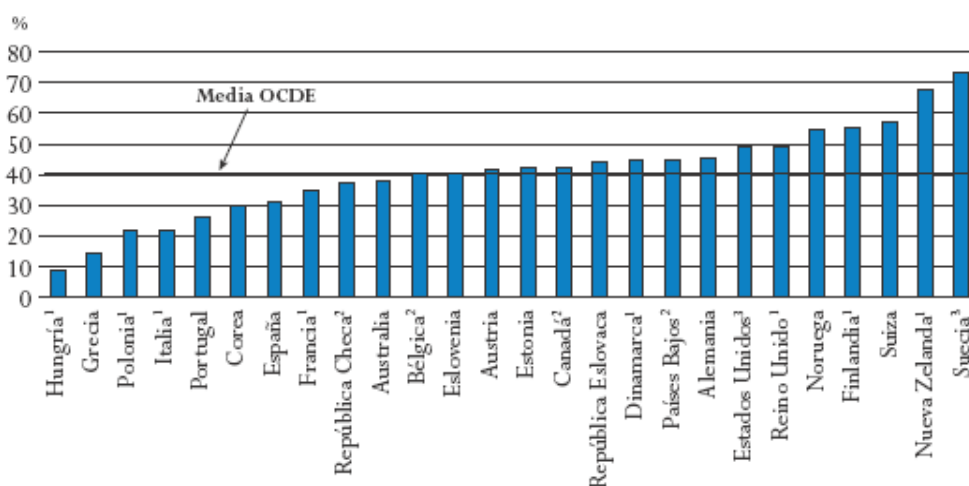
España Datos y cifras. 2011-2012 2

Según el estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) "Panorama de la Educación 2010"²⁹, la inversión en educación y formación tras dejar la educación inicial, es esencial para mejorar las cualificaciones de la población activa y mejorar el nivel general de cualificaciones de la economía.

²⁹ "Panorama de la Educación 2010"; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
<http://www.mecd.gob.es/dms-static/8e660ca0-d682-4d43-b8db-a967865ed851/panorama-de-la-educacion-2010-pdf.pdf>

Aunque en el conjunto de la OCDE, más del 40% de la población adulta participa de la educación formal y no formal en un año dado, en el año 2007, España aparece como uno de los países con menor nivel de participación.

Participación en educación formal y no formal (2007). El gráfico muestra la participación de la población de 25 a 64 años en la educación formal y no formal en 2007.



Panorama de la Educación 2010. OCDE 1

Entre las conclusiones alcanzadas por el estudio de la OCDE, cabe destacar que:

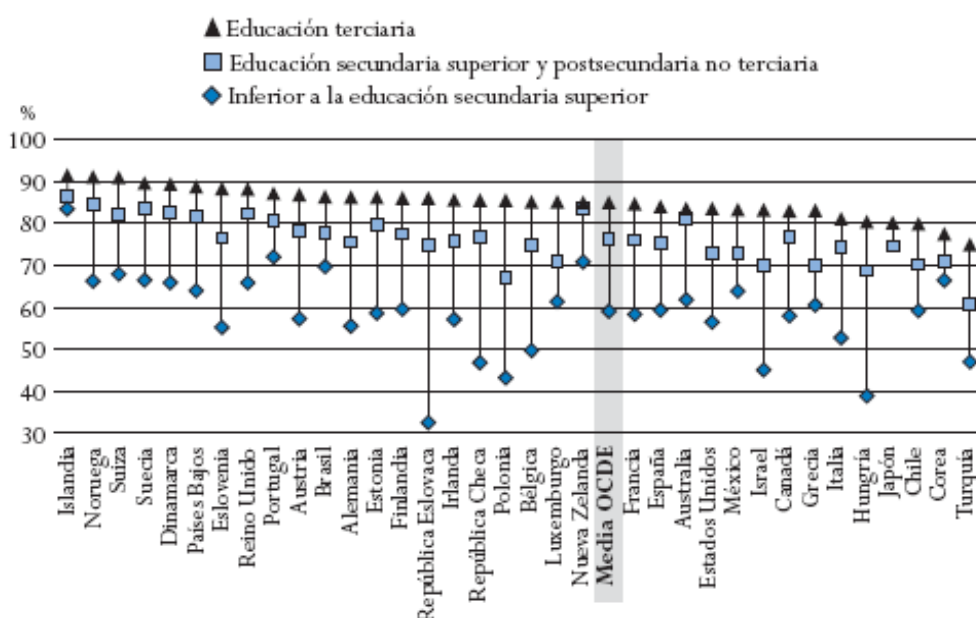
- La participación en actividades educativas por parte de un adulto con mayor nivel es casi tres veces más que aquellos con niveles educativos más bajos.
- Aspectos del lugar de trabajo como el sector y la ocupación influyen fuertemente sobre la participación en la educación para adultos. En el conjunto de la OCDE, el 61 % de empleados en ocupaciones no manuales altamente cualificadas participan en la educación para adultos, la tasa desciende al 46 % en las ocupaciones no manuales de baja cualificación, al 34 % en las ocupaciones manuales altamente cualificadas y al 32 % en las ocupaciones manuales de baja cualificación.

La *ocupación de los empleados* se presenta como un agrupamiento de cuatro categorías:

- *Las ocupaciones no manuales de alta cualificación* (códigos 1+2+3) incluyen a los legisladores, altos cargos y directivos, profesionales y técnicos, y profesionales relacionados.
- *Las ocupaciones no manuales de baja cualificación* (4+5) incluyen a administrativos y trabajadores de servicios, y dependientes de tiendas y comerciales.
- *Las ocupaciones manuales de alta cualificación* (6+7) incluyen a los trabajadores agrícolas y de la pesca, artesanos y trabajadores de oficios afines.
- *Las ocupaciones manuales de baja cualificación* (8+9) incluyen a los operadores y montadores de plantas y maquinarias, y ocupaciones básicas.

- El tiempo dedicado a asistir a actividades de **educación no formal** representa una inversión en el desarrollo de las cualificaciones de una persona, generalmente tanto por parte de la empresa como del individuo.
- La educación para adultos puede ser un **medio eficaz de combatir el desempleo**, ya que los individuos pueden desarrollar competencias que les hagan más atractivos para las empresas. Dados los cambios en las tecnologías, los métodos de trabajo y los mercados, los responsables de adopción de políticas de muchos países están promoviendo la educación para adultos.

Relación positiva entre la formación y el empleo (2008). El gráfico muestra el porcentaje de personas de entre 25 y 64 años ocupadas según nivel educativo alcanzado.



Panorama de la Educación 2010. OCDE 2

En relación a la conexión positiva existente entre la formación y el empleo, no podemos dejar de mencionar que:

- En todos los países de la OCDE, **las personas con una titulación superior tienen más posibilidades de estar empleadas que aquellas que carecen de las mismas.** Por término medio, el **85% de la población con educación terciaria está empleada.** En general, las tasas de empleo son de 25 puntos superiores para aquellos con educación terciaria que para aquellos que no han completado la secundaria superior. Esto indica la magnitud de los beneficios económicos derivados de la formación adicional.

- **La educación superior mejora las perspectivas laborales en general y la probabilidad de mantener el empleo en épocas de dificultades económicas.** Por término medio en todos los países de la OCDE, las tasas de desempleo de quienes han alcanzado un nivel terciario permanecen en el 4 % o menos, las tasas de desempleo con secundaria superior, permanecen por debajo del 7 %, mientras que las tasas de desempleo de aquellos con un nivel educativo inferior a secundaria superior han rebasado el 10 % en varias ocasiones desde 1997.

- **El desarrollo en competencias a lo largo de la vida**

La mejora e implementación en habilidades o competencias profesionales cada vez se hace más necesaria ya que es el vehículo a través del cual aumentamos nuestra eficiencia y aumentamos nuestro valor profesional en el marco del ejercicio y desarrollo profesional.

Ángeles de la Flor, socia directora de Aflora, expone en un trabajo realizado recientemente sobre empleabilidad y empleo titulado “Empleabilidad, talento y esfuerzo: el camino del éxito”, que la capacidad intelectual de un profesional tiene un peso del 23% entre los requisitos que exige una empresa, mientras que el 77% restante se refiere a la aptitud emocional del candidato. En este sentido, entran en juego actitudes como la capacidad de comunicación, la capacidad de influencia, el liderazgo positivo, el trabajo en equipo, la adaptación al cambio, la capacidad de escucha, etc. Actitudes que cada vez tienen una mayor relevancia en cualquier sector profesional.

- Específicas:

Cada profesional valora especialmente aquellas competencias específicas de un sector determinado. Además, es importante conocer con qué capacidades cuenta un profesional para orientarle en la adaptación, mejora o implementación de éstas a las necesidades del mercado e intereses profesionales.

- Transversales:

Existen también habilidades transversales a todo campo de ejercicio profesional.

El artículo “Empleabilidad temprana y emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile”³⁰, elaborado por Claudia Aliaga, Ana Schalk, de la Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo de la Universidad del Pacífico (Chile), establece un **cuadro de competencias consideradas necesarias y transversales a todos los sectores profesionales.**

³⁰ ALIAGA, Claudia y SCHALK, Ana; “Empleabilidad temprana y emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile”; 2010.

http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionRevistaCalidad/doc/68/cse_articulo966.pdf

Existe un modelo competencial relacionado con la empleabilidad basado en las experiencias de Europa, Australia y Estados Unidos, que sistematizó el programa “Preparado” que lidera la fundación Chile.

El contenido queda representado a través del siguiente cuadro:

COMPETENCIAS		
Cuadro síntesis de los tipos de competencias, según su naturaleza, contexto en que se desarrollan y usos frecuentes		
Competencias básicas	Son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que corresponden a conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad.	Ejemplos: Habilidades del lenguaje y comunicación. Aplicación de números. Uso básico de tecnologías. Gestión de sí mismo.
Competencias de empleabilidad	Son aquellas capacidades requeridas específicamente para ingresar, mantenerse, desarrollarse o navegar en el mundo del trabajo. Incluyen las competencias básicas, pero en este caso aplicadas a la “demanda compleja” que implica integrarse en el mundo laboral.	Ejemplos: Comunicación, iniciativa y emprendimiento. Trabajo en equipo. Efectividad personal. Planificación y gestión de proyectos. Aprender a aprender. Solución de problemas. Uso de tecnologías de información.
Competencias conductuales	Son aquellas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos personales más que en términos de estándares mínimos de desempeño, de una actividad o tarea.	Ejemplos: Orientación a resultados. Iniciativa. Innovación. Negociación. Flexibilidad. Rigurosidad.
Competencias funcionales	Frecuentemente se les denomina como competencias técnicas y son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según estándares y calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente.	Ejemplos: Efectuar mantención a un equipo. Planificar una inspección. Elaborar un plan de negocio. Administrar reclamos y objeciones. Evaluar el desempeño de un supervisado.

Estas áreas con sus correspondientes competencias son:	
AREA	COMPETENCIA
Comunicación	-Expresarse con claridad en forma oral y escrita -Comunicar con lenguaje no verbal -Ser asertivo
Iniciativa y emprendimiento	-Adaptarse a las nuevas situaciones -Ser creativo -Traducir ideas en acciones
Planificación y gestión de proyectos	- Fijar objetivos - Recolectar, organizar y analizar información. -Desarrollar y gestionar proyectos.
Trabajo en equipo	- Identificar objetivos y coordinarse con otros - Colaborar y generar confianza en el equipo -Resolver problemas en equipo
Resolución de problemas	- Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema - Aplicar alternativas de solución de problemas -Resolver problemas interpersonales
Efectividad personal	- Autoconocimiento y gestión de sí mismo. -Gestionar el desarrollo de la propia carrera. -Trabajar con confianza y seguridad.
Aprender a aprender	- Interesarse y motivarse por aprender. -Observar el proceso del propio aprendizaje. -Aplicar nuevos aprendizajes al contexto.
Uso de las TIC	- Aplicar destrezas básicas para el uso del PC. - Manejar aplicaciones básicas de un PC - Usar internet -Aprender a transferir al trabajo el uso de nuevas tecnologías.

Estos cuadros pueden servir a las organizaciones colegiales como esquema de referencia sobre competencias asociadas a unos fines concretos deseados por el profesional en las diferentes facetas de su trayectoria profesional.

Por todo ello, el modelo de empleo y empleabilidad presentado, que incluye tanto formación en habilidades como conocimientos dentro de un programa personalizado, pretende responder a las inquietudes personales de cada colegiado, conjugadas con las necesidades del mercado de trabajo, junto al acompañamiento realizado desde la corporación de derecho público, a lo largo de la trayectoria profesional del interesado. Se trata, por tanto, de un mecanismo de gran valor para fomentar la empleabilidad del colegiado así como prevenir el desempleo del mismo

V. Conexión entre los modelos; empleo, empleabilidad e internacionalización y Desarrollo Profesional Continuo.

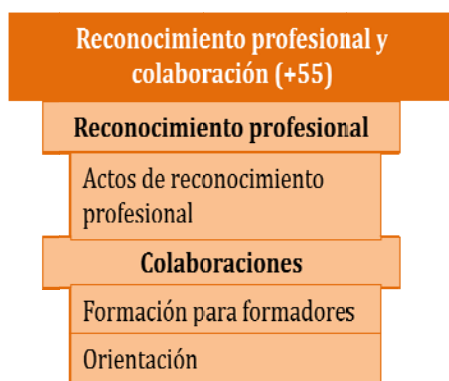
El modelo básico de Desarrollo Profesional Continuo sobre el que Unión Profesional continúa trabajando, mantiene una estrecha conexión con el modelo de empleo y empleabilidad presentado, ya que su objeto es la acreditación, por parte de las corporaciones profesionales, del conjunto de la formación formal post-universitaria, de la experiencia y prácticas profesionales realizadas por sus colegiados a lo largo de toda la carrera profesional. No obstante, tal y como establece el modelo DCP, será una acreditación voluntaria por el colegiado.

La implantación del sistema daría curso a los derechos de los profesionales, tanto empleados como autónomos, a poner en valor de manera homogénea su desarrollo profesional y facilitar a los clientes y contratantes una información útil así como elementos de garantía, visibilidad e información.

3.3.3. Fase III. Reconocimiento profesional y colaboración

Durante el periodo que abarca desde los 55 años de edad en adelante, según este modelo, la corporación profesional se centrará en aprovechar el conocimiento y experiencia profesional adquirida a lo largo de los años por los colegiados, para ponerlo al servicio de los más inexpertos a través de un sistema de colaboración.

La mentorización y la orientación del joven profesional serán las líneas de actuación del colegiado sénior que así lo desee. Éstos se convierten en profesionales con perfiles idóneos para aportar y trasladar valor en cualquier etapa o sector del ejercicio profesional.



Asimismo, el reconocimiento a la trayectoria de estos profesionales, categorizada en diferentes asuntos, es otro de los elementos importantes de esta tercera y última fase del modelo de empleo y empleabilidad.

Reconocimiento profesional y colaboración (+ 55)

1. Reconocimiento profesional

Se realizarán actividades de reconocimiento profesional a colegiados cuya trayectoria profesional haya sido ejemplar en diferentes categorías: deontología, responsabilidad social, innovación, emprendimiento, etc., con el fin mostrar agradecimiento y premiar la trayectoria del colegiado desde la corporación. También para presentarle como referente de la profesión en una categoría determinada.

2. Colaboraciones

- Formación para formadores y orientadores:

Se realizarán cursos, seminarios, talleres, etc., para facilitar guías, líneas de actuación, información sobre la identificación y potenciación del talento, etc., para colegiados que toman la forma de mentores.

- Orientación

Se invitará o propondrá a los colegiados que participen en actividades organizadas por los colegios para compartir aspectos sobre sus conocimientos y experiencias profesionales que orienten a otros profesionales más inexpertos.



Justificación

Las razones principales por las que en la tercera fase del modelo de empleo, empleabilidad e internacionalización, es interesante tener muy presentes a los profesionales cuya experiencia y conocimiento aportan un valor adicional a los profesionales jóvenes son:

1. **Aprovechamiento del talento de los profesionales maduros en beneficio de los más jóvenes.**
2. **Ejemplo de buenas prácticas en el envejecimiento activo**
Se convierte en un ejemplo de buena práctica, en un elemento de eficiencia para los jóvenes mentorizados y en un elemento motivador para el profesional sénior.
3. **Elemento motivador de los profesionales maduros al añadir un aliciente a su actividad laboral como orientadores o mentores.**
Se trata de una iniciativa que fomenta una vida laboral plena en la que el reconocimiento profesional y la posibilidad de compartir los conocimientos y experiencias adquiridas a lo largo de la trayectoria profesional, son elementos clave.

El informe elaborado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work; EU-OSHA), bajo el título "Promoting active ageing in the

workplace" (promoción del envejecimiento en el lugar de trabajo)³¹, indica que el porcentaje de trabajadores de mayor edad (55-64 años) aumentará de forma notable en la Unión Europea en las próximas décadas. Este grupo de edad representará el 30% o más de la población en edad de trabajar en 2030. A pesar del elevado porcentaje de población mayor en edad productiva.

Las cifras señalan que más de la mitad de este grupo de trabajadores mayores de edad abandona su puesto de trabajo antes de la jubilación obligatoria.

Es importante difundir políticas y acciones que fomenten una vida laboral plena, difundir ejemplos de buenas prácticas y aumenta la motivación.

De forma resumida, cabría incidir en los objetivos planteados con las diferentes fases del modelo propuesto:



³¹ "Promoting active ageing in the workplace" (Promoción del envejecimiento en el lugar de trabajo); Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.
<https://osha.europa.eu/es/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>

4. Programas colegiales para las internacionalización de profesionales

4.1. Precedentes a la pérdida de talento. Caso Polonia.

La adhesión de Polonia a la Unión Europea en 2004 supuso el cumplimiento de una de muchas condiciones para lograr un rápido crecimiento económico y la mejora de la calidad de vida de la población polaca. El país tiene que enfrentarse no obstante a otros factores, como son la creciente globalización y el envejecimiento de la población. Uno de los problemas más acuciantes es el incremento de la emigración a los países de Europa Occidental, que ha hecho necesaria la implementación de instrumentos para evitar que los polacos abandonen el país y estimular el retorno.

Según la Oficina Central de Estadística de Polonia, a finales de 2006 residían en el extranjero cerca de 1.950.000 polacos.

El típico emigrante laboral polaco no supera los 35 años, no tiene hijos, tiene poca experiencia laboral en su país, está mejor formado que el promedio de la población autóctona y desempeña en el extranjero empleos que no requieren una cualificación elevada. Se produce por tanto una **pérdida de talento** para el país de origen.

Los problemas estructurales de Polonia:

- ✓ Polonia registra una de las tasas de empleo más bajas de Europa
- ✓ Muchos de los desempleados lo son de larga duración
- ✓ El desempleo juvenil es elevado, incluso entre jóvenes que poseen el graduado escolar o una titulación universitaria (menores de 24 años en 2005: 34,6%)
- ✓ También es muy elevada la cifra de desempleados mayores
- ✓ Falta empleo para personas poco cualificadas (en 2005 un 65% de los desempleados tenían un nivel de formación bajo)
- ✓ La posición en el mercado laboral depende en gran manera del sexo del trabajador.
- ✓ La emigración de trabajadores a Europa Occidental repercutió en la economía y la sociedad polaca.

De los efectos **negativos de la emigración polaca**, cabe destacar:

- ✓ **Fuerte emigración de mano de obra cualificada y no cualificada.** La emigración laboral repercute directamente sobre todo en el mercado laboral del país. Uno de los factores importantes fue la diferencia de ingresos percibidos por un mismo trabajo en Polonia que en un país extranjero. Los peones, albañiles, médicos o enfermeras podían triplicar el sueldo en otro país.
- ✓ Los polacos **encontraron trabajo con relativa facilidad** en sectores como la construcción y los transportes, la sanidad y las tecnologías de la información (se trataba

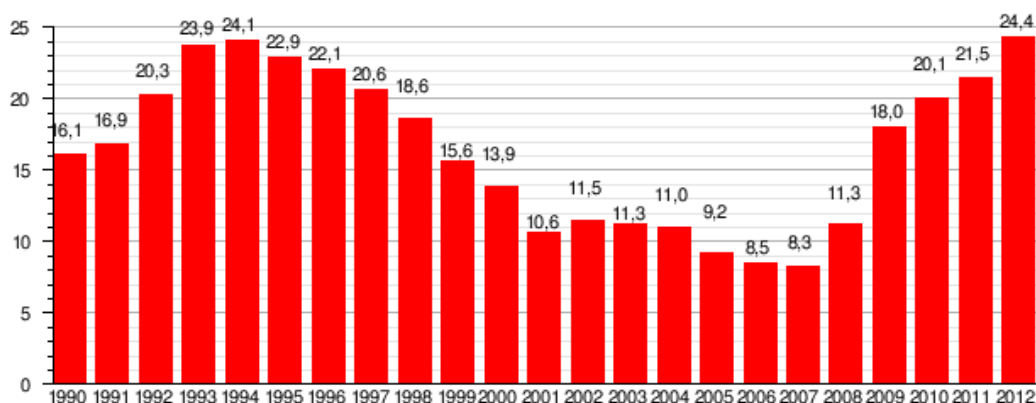
de un colectivo cuya mano de obra era más barata que la mano de obra local). Los trabajos estacionales eran muy habituales también.

- ✓ La falta de mano de obra provoca un **aumento de la demanda de trabajadores extranjeros**.
- ✓ **Reducción de la competitividad de las empresas polacas**. La escasez de mano de obra provoca que aumenten los salarios ocasionando **desventajas competitivas para las empresas**.
- ✓ El país **tenía dificultades para atraer inmigrantes**. Como referencia de entonces, según el censo demográfico de 2002, se registraron 40.000 extranjeros con residencia legal. De ellos 24.100 con carácter temporal. No obstante, algunos estudios sobre trabajo ilegal presentan cifras de 100.000 a 600.000 personas.
- ✓ En el año 2004, los emigrantes polacos transfirieron a su país 2.700 millones de dólares (Banco Mundial), en 2005 la suma ascendía a 3.500 millones y en 2006 a 4.400 millones, lo que representa un aumento del 60% en dos años. Si bien **estas remesas beneficiaron individualmente a los emigrantes o a sus familias, su porcentaje con respecto al PIB fue sólo del 1,5%**.
- ✓ **Debilitamiento de la cohesión social**.
- ✓ **Dificultad para integrarse en los mercados laborales de Europa Occidental**.
- ✓ **Desestructuración familiar**: Se menciona el término *eurohuérfano*: niños abandonados por sus padres dejando a su cuidado a los abuelos o familiares. También se registra un aumento de separaciones y divorcios entre cónyuges.
- ✓ Aumentan los **gastos para el Gobierno que deberá promover el retorno de la mano de obra** a través de estrategias de fomento de empleo y reorganización de las instituciones:
 - Ayudas económicas,
 - Concesión de créditos para la creación de empresas,
 - Información sobre la evolución real de la economía,
 - Ayudas de promoción profesional etc.

4.2. Situación actual de España sobre movilidad y empleo

La tasa de desempleo actual en España, con un 23,6%, se sitúa como la más alta de la Unión Europea (10,2%) y alcanza también el nivel más alto de los últimos 20 años. La búsqueda de oportunidades en el extranjero se convierte en una de las prioridades de los profesionales, especialmente para aquellos que encajan en el perfil demandado en el extranjero.

La evolución del desempleo en España según el INE (1990-2012)



La evolución del desempleo. INE 1

Según el estudio de "Movilidad Laboral Internacional" de Randstad (febrero 2012) la predisposición hacia la movilidad laboral se ha **incrementado 16 puntos porcentuales** desde el 2011. La movilidad internacional se convierte en una de las opciones mejor valoradas por los profesionales para poder salir de la situación.

El perfil profesional de los interesados en la movilidad internacional se agrupa en los siguientes bloques aportados por el estudio mencionado:

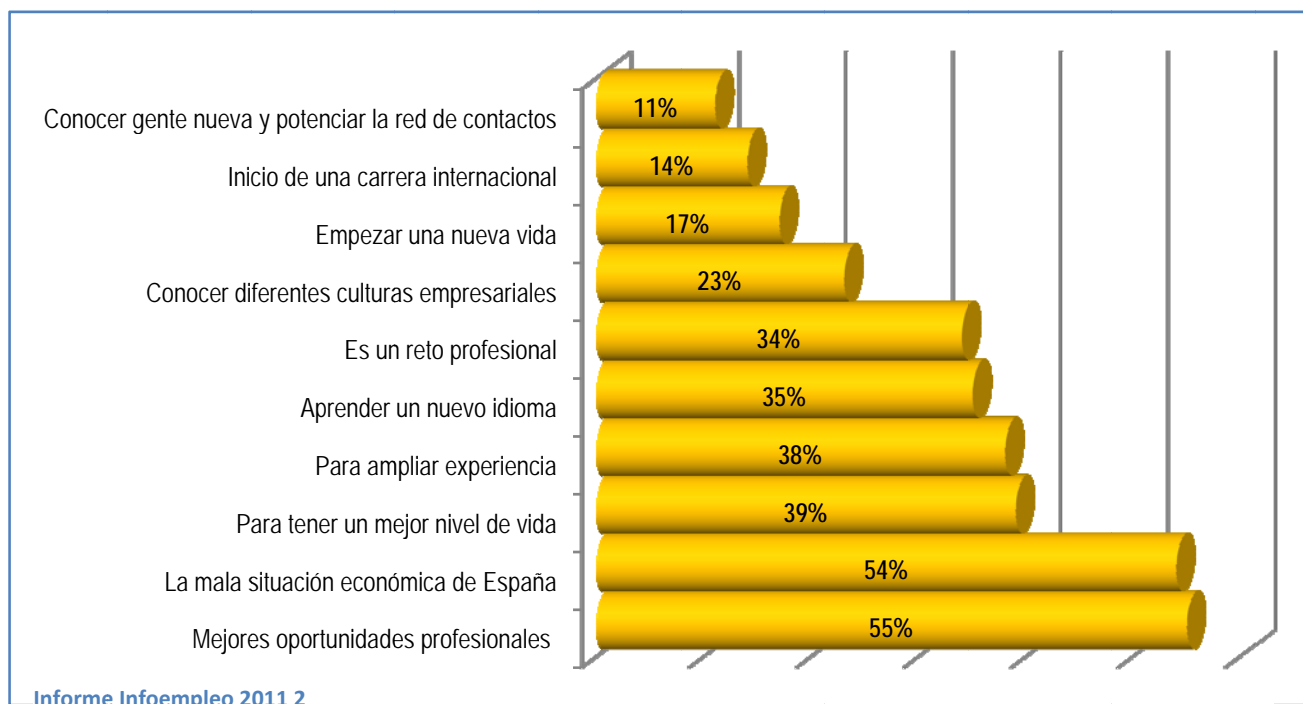
- Los **ciudadanos con estudios universitarios (69%)** son los más proclives a salir del país por un puesto de trabajo. Esta percepción ha subido 23 puntos porcentuales en el último año. Datos oficiales revelan una nueva fase migratoria protagonizada por españoles de alta cualificación que no pueden desarrollar sus carreras en España y en el que destacan **profesionales de la investigación, la comunicación o la gestión empresarial, entre otros.**
- Profesionales de nivel formativo medio (59%).
- Personas sin formación (59%). Son las personas sin formación las que están encontrando problemas a la hora de acceder a un empleo.

Profundizando en la **predisposición de los trabajadores para cambiar de país** motivado por la búsqueda de empleo, el **65% de los jóvenes españoles de entre 18 y 25 años estarían dispuestos a cambiar de país por un trabajo**. También lo estaría el **61% de los trabajadores de entre 26 y 40**. Los trabajadores de entre 41 y 55 años lo estarían en un 50% e incluso un 26% de profesionales más cercanos a la edad de jubilación, también estarían dispuestos a cambiar de país por un puesto de trabajo.

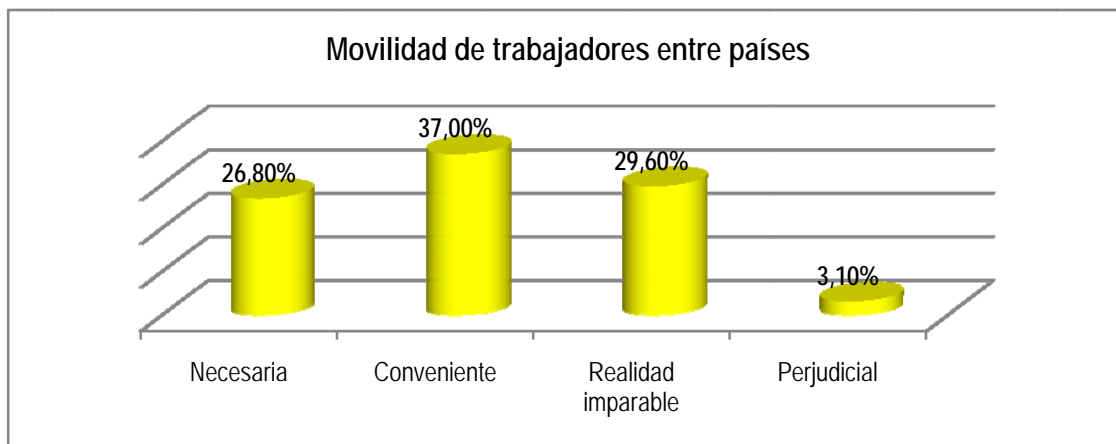
Los principales motivos esgrimidos para ello, según dicho estudio son:

1. La falta de oportunidades en España (60%).
2. La posibilidad de encontrar nuevos retos profesionales (11%).
3. Por aprender un nuevo idioma (10%) de cara a la preparación de futuros retos laborales.

Como complemento a los motivos mencionados en el estudio de Randstad, el informe Infoempleo 2011 apunta entre los principales motivos para buscar un empleo fuera de España los siguientes:

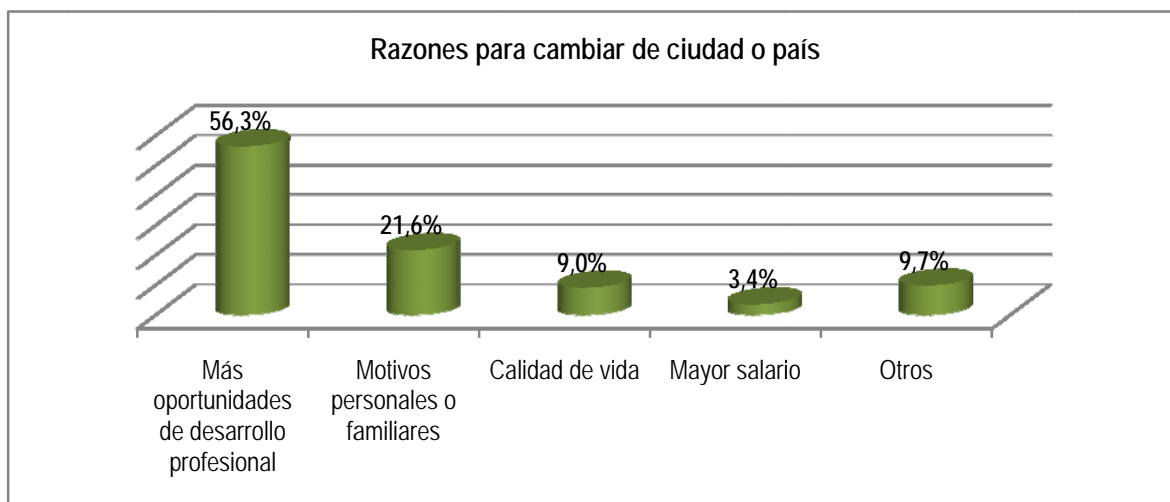


Existe cada vez una mayor concienciación, ya desde la universidad, sobre la posibilidad de salir fuera de España como oportunidad laboral. Casi el 40% de los estudiantes encuestados, en el Barómetro Universidad-Sociedad de 2011, califican de “conveniente” la movilidad de trabajadores entre países. “Una realidad imparable” es el segundo término más empleado derivado probablemente de la importante migración de profesionales cualificados que se está produciendo actualmente en España.



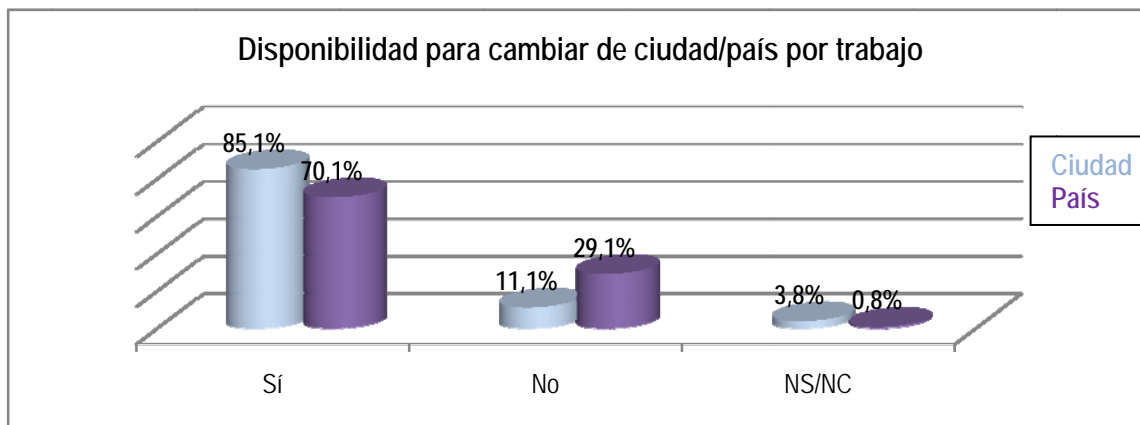
Barómetro Universidad-Sociedad 2011 6

Oportunidades profesionales y desarrollo profesional, estos son los aspectos de mayor relevancia para cambiar de país según los estudiantes. De hecho, más de la mitad de los **estudiantes** encuestados consideran que el principal motivo para cambiar de ciudad o de país, es la posibilidad de contar con **mayores posibilidades de desarrollo profesional**. La remuneración, en este caso, queda relegada a un puesto secundario. Por tanto, para un estudiante tiene mayor valor la posibilidad de desarrollo profesional que un buen salario.

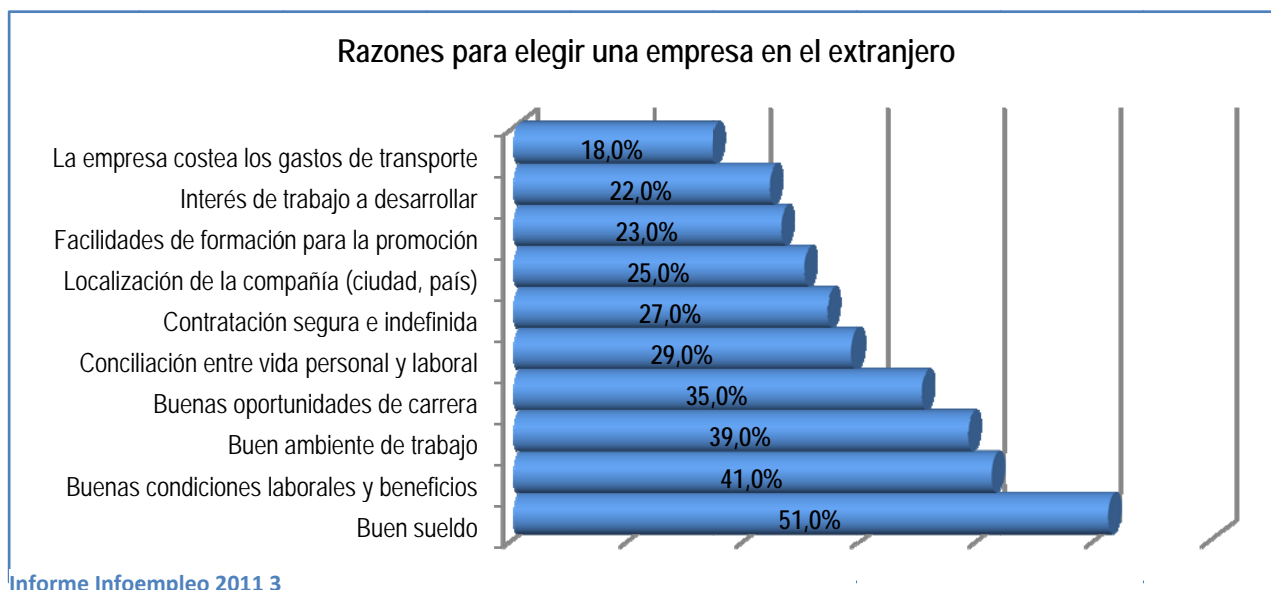


Barómetro Universidad-Sociedad 2011 7

Sin embargo, la movilidad nacional está mejor considerada entre los universitarios que la movilidad internacional.



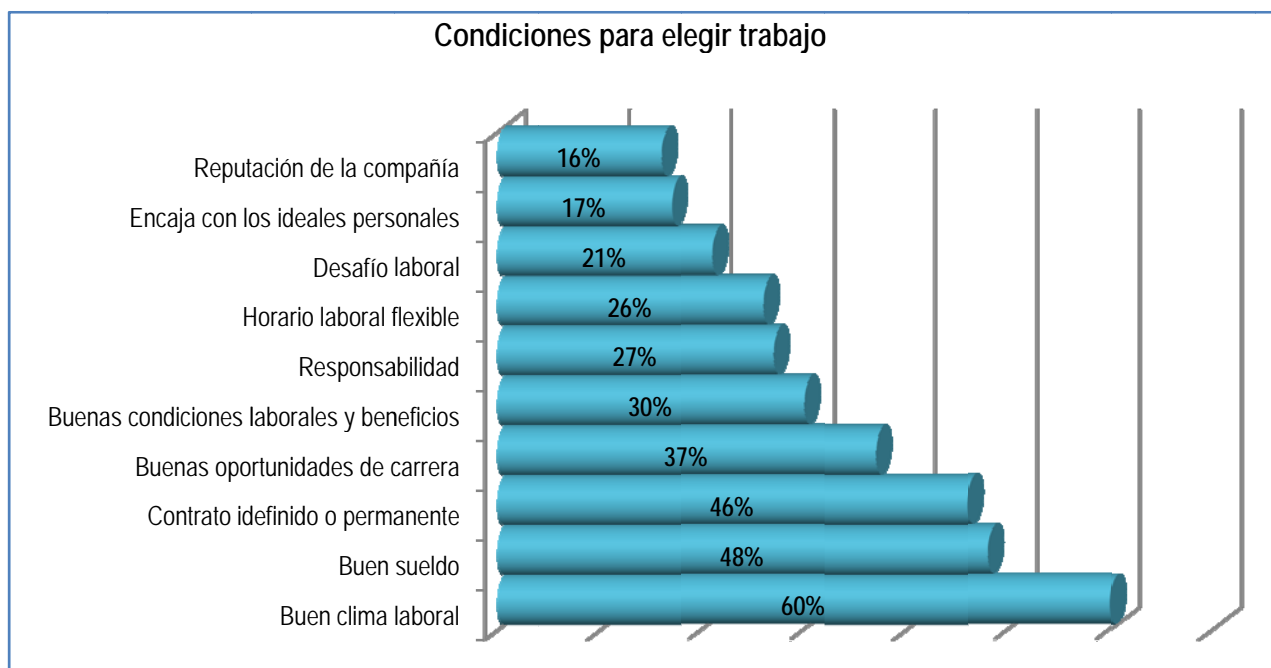
Aunque el sueldo no es una de las razones principales para elegir un cambio de ciudad o país para un universitario, sí es una de las razones fundamentales para elegir una empresa extranjera por un profesional.



Hemos de destacar un dato relevante, el 64% de los profesionales encuestados, según el Informe Infoempleo 2011, estaría dispuesto a mudarse a otro país si le surge una oportunidad laboral, un porcentaje algo más elevado que si hablásemos de una movilidad nacional (62%), a diferencia de las preferencias de movilidad de los estudiantes universitarios.

Este dato puede deberse a que trabajar en otro país se vincula a un mayor prestigio profesional, un mayor aprendizaje y un aumento de las oportunidades personales.

En cuanto al tipo de contrato que un profesional aceptaría para elegir una empresa en el extranjero, resulta interesante observar también que la “contratación indefinida o permanente” como motivo para elegir un trabajo en el extranjero (46%), es un dato importante para los profesionales, pero no el que tiene mayor peso.



Informe Infoempleo 2011 4

Un profesional estaría dispuesto a cambiar de país por un empleo cuyo contrato sea:

- Contrato fijo: 72%
- Temporal de más de 12 meses: 61%
- Temporal de 6-12 meses: 40%
- Temporal de 1-6 meses: 26%
- A través de una ETT: 18%

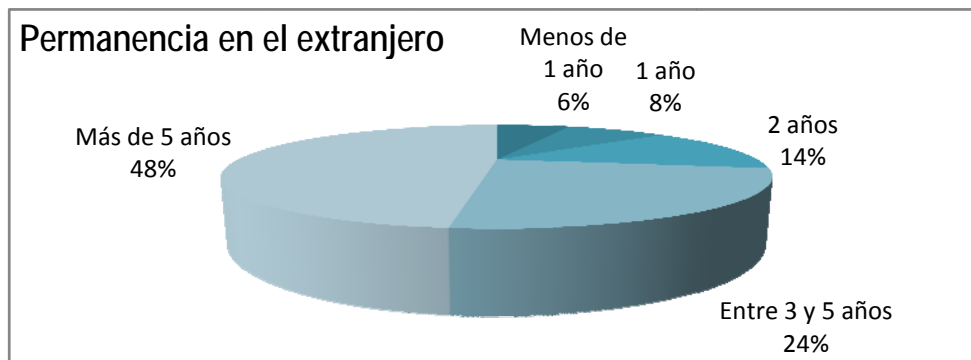
Por tanto, **existen datos elevados sobre la prediposición tanto de universitarios como de profesionales para buscar un empleo en el extranjero**. Los principales motivos apuntados son el desarrollo profesional y las oportunidades existentes en el extranjero.

El sueldo y las condiciones laborales son un aliciente de gran interés para el profesional, mientras que para el universitario se trata de una oportunidad, de una experiencia personal.

4.3. El peligro a la pérdida de talento en España.

Casi la mitad de los encuestados que estarían dispuestos a trabajar en el extranjero, harían planes **a largo plazo** en el país de destino alargando su estancia hasta un mínimo de cinco años, así lo muestra el Informe Infoempleo 2011. Es decir, los profesionales no están buscando

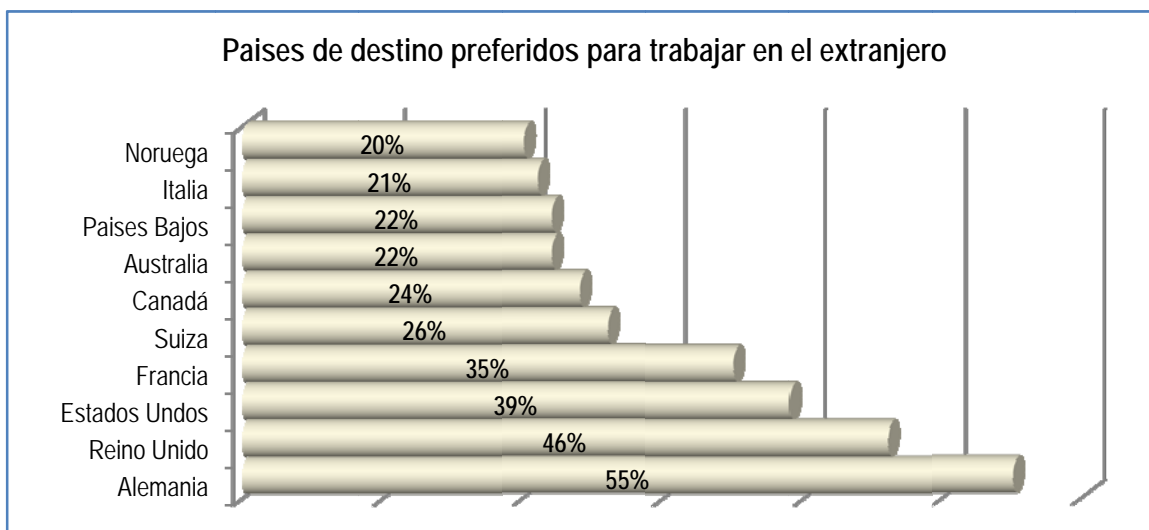
ya una experiencia laboral nueva, se trata de una cuestión de aprovechamiento de oportunidades, y por tanto, de crear un proyecto de vida en otro país.



Informe Infoempleo 2011 5

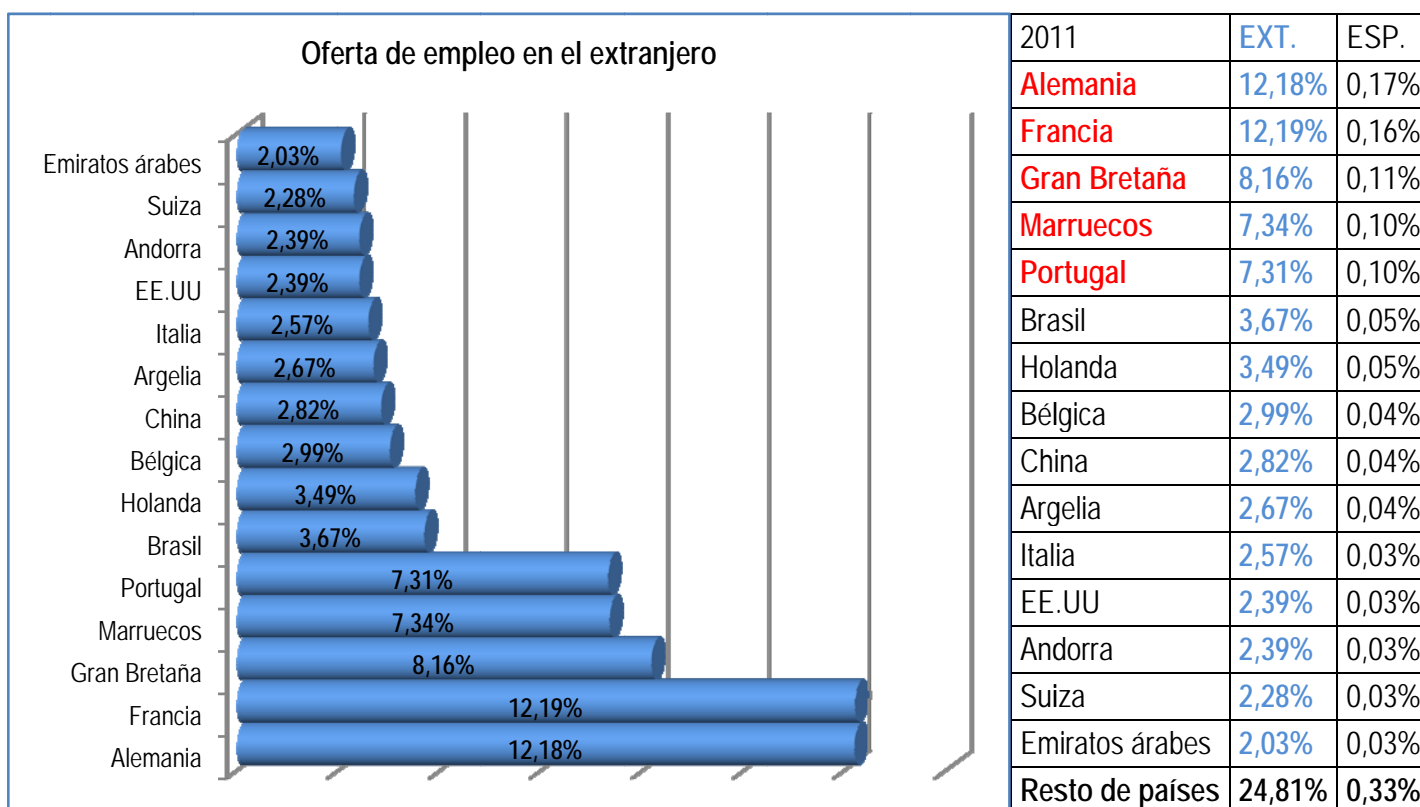
Hemos de tener en cuenta que sólo el 28% de los encuestados estaba trabajando en el momento de realizar la encuesta y la situación de desempleo puede tener una influencia importante sobre las respuestas. No obstante, el 98% de las personas encuestadas, estaba abierta a cambiar de empleo (de forma activa o **ante propuestas que mejoren sus condiciones laborales actuales**).

En cuanto a los destinos preferidos por más de la mitad de los profesionales encuestados, Alemania es el país que más candidatos tiene.



Informe Infoempleo 2011 6

En cuanto a las ofertas de empleo en el extranjero, según los datos del informe, Alemania, Francia, Gran Bretaña, Marruecos y Portugal, se sitúan entre los países con mayor demanda de empleo, siendo esta primera, la que más profesionales españoles solicita.



Informe Infoempleo 2011 7

Abundando en datos aportados por el Informe Infoempleo 2011, cabe resaltar que:

- 1.- El 85% de las ofertas en el extranjero especifican titulación universitaria. La Ingeniería Industrial e Ingeniero Técnico Industrial suponen el 20%.
- 2.- El **periodo estacional** con mayor volumen de ofertas de empleo en el extranjero es el mes de octubre. Agosto, por el contrario, es el mes con menor volumen de ofertas.
- 3.- Los **sectores** más relevantes son la industria (13,17%), la consultoría (9,01%) y la construcción (6,79%).
- 4.- En cuanto a los **puestos de trabajo** y las **titulaciones más demandadas**, el Jefe de proyectos (8,73%), el Técnico/a de Proyectos (8,68%) y el Técnico de I+D (5,76%), son los puestos más solicitados, mientras que Ingeniero Industrial (14,46%), Ingeniero Técnico Industrial (6,86%) y Administración y Dirección de Empresas (5,32%), son las tres titulaciones que mayor demanda ostentan.

4.4. Aproximación comparativa del mercado de trabajo en Alemania, Reino Unido, Francia y España.³²

ALEMANIA (Actualización a enero 2012)	
INDICADORES BASICOS DEL MERCADO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Renta per capita: 119.1% Media Unión Europea, 29.134 euros - Salario Mínimo Interprofesional: No existe. Al no haber salario mínimo, calculamos 1150 € como media de los salarios más bajos. - Salario medio mensual: 1.993 Euros netos. - Salario medio de las mujeres: 35.052 € brutos /año (23 % menos que los hombres). - Tasa de desempleo: 7.3%. - Idioma: Alemán. - Población extranjera: 7.289.149 -
SECTOR TERCIARIO	Sector servicios (Comercio y hostelería, transporte, almacenamiento y comunicaciones, servicios financieros, bienes inmuebles. Administración pública y defensa, educación, sanidad y servicios sociales. Otros servicios): 70% del PIB y el 72,3% de la población ocupada
OPORTUNIDADES DE EMPLEO	<p>Especialistas en tecnologías de la información Ingenieros (mecánicos, automoción...) Expertos en economía, consultores financieros Médicos especialistas Profesores de ciencias y de formación profesional Profesiones relacionadas con el transporte y la logística Trabajadores especialistas: electricidad, mecánica, pintura, soldadura... Enfermeros/auxiliares geriátricos, masajistas</p>
OCUPACIONES CON EXCESO DE MANO DE OBRA	<p>Trabajador de granjas y horticultores Dependientes de comercio Auxiliares administrativos Trabajadores sociales y homeópatas Profesores de lengua y literatura Trabajadores no cualificados Trabajadores del almacén y del transporte Cuidadores y Limpiadores</p>
SECTORES MÁS INNOVADORES	Refleja la concentración geográfica de trabajadores en aquellos sectores que probablemente serán clave para impulsar la económica alemana: la industria sanitaria, las tecnologías de la información y de la comunicación, la fabricación de automóviles, la fabricación de maquinaria, las tecnologías métricas y de regulación, la logística y, por últimos los servicios altamente especializados en materia de investigación y actividad empresarial

³² Datos obtenidos de los informes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal. SEPE.

REINO UNIDO (Actualizado a mayo de 2011)	
INDICADORES BÁSICOS DEL MERCADO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Renta per cápita: 112% de la Media UE. - La moneda del país es La libra esterlina. (1€ = 0,87 £). - Salario Mínimo Interprofesional: £5.93 / hora - Salarios medios: 499 £ por semana brutos para empleados adultos trabajando a jornada completa (datos de 2010). Unos 434,13€ por semana/brutos. - Tasa de desempleo: 7.8 % (2009) - Idioma: La lengua oficial es el inglés.
SECTOR TERCIARIO	Sector Terciario (Servicios, Comercio, Turismo, Banca, Sanidad). El sector servicios es el más importante dentro del PIB con un 76,2%. Dentro de este sector, los servicios a las empresas, incluidos los financieros son los que tienen un mayor peso, ya que suponen el 27,7% del PIB, siendo el sector bancario con un 7,1% del PIB el más relevante a su vez.
OPORTUNIDADES DE EMPLEO	<p>El MAC (Migration Advisory Committee) elabora una lista en la que se mencionan las ocupaciones y sectores en los que pueden ser contratadas personas de países NO pertenecientes al Espacio Económico Europeo.</p> <p>Las profesiones que a continuación se enumeran aparecen en ella:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingenieros/as en mecánica, civil, electricidad, química, diseño, producción, control de calidad... • Médicos/as, farmacéuticos/as, dentistas, Veterinarios/as • Profesores/as de secundaria, de educación especial, • Trabajadores/as sociales • Enfermeras/os, Técnicos en radiodiagnóstico, terapeutas del lenguaje. • Bailarines, músicos y fotógrafos. <p>Las oportunidades para los demandantes de empleo provenientes de otros países están en las ramas de administración, dirección de empresas, hostelería y catering, agricultura, manufacturas, alimentación y procesamiento de carne y pescado. También existen oportunidades en la enseñanza, el transporte, la ingeniería y asistencia sanitaria</p>
OCUPACIONES CON EXCESO DE MANO DE OBRA	El país está sintiendo un aumento de trabajadores afectados por la recesión en los sectores del automóvil, construcción y acero así como en los servicios financieros. Este excedente se concentra generalmente en las profesiones menos cualificadas pues los trabajadores altamente cualificados tienen más posibilidades de encontrar otro empleo o pasar a otros sectores.

FRANCIA (Actualizado a enero 2010)	
INDICADORES BÁSICOS DEL MERCADO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Renta per capita: 107,4% Media UE-27, equivale a 32.413,4 Euros brutos anuales. - Salario Mínimo Interprofesional: 8,82 € /hora, lo que supone 1.337,70 € brutos mensuales. - Salario medio anual: 32.413,4 euros brutos/año. - Tasa de desempleo: 10,1 %

	<ul style="list-style-type: none"> - Idioma: Francés -
SECTOR TERCIARIO	Sector terciario: (Servicios a las empresas, Comercio, Turismo, Banca, Sanidad): 77,5% PIB 76,7% Empleo en servicios de los cuales, el 47,7% en servicios de comercio y transporte y el 29% en los servicios administrativos (educación, sanidad y administración).
OPORTUNIDADES DE EMPLEO	<p>La mayoría de los empleos se encuentran en el sector de servicios, el 76,7%.</p> <p>Del resto, cerca del 20,1% está en la industria trabajadores del metal y el 3,2% en la agricultura.</p> <p>De aquí al 2015, la creación de empleo mayoritariamente debe darse en el sector servicios, en los oficios relacionados con la asistencia y servicio a las personas, al comercio, sanidad (enfermeras, fisioterapeutas, matronas...), transporte e informática.</p> <p>El sector de la construcción y obras públicas ha comenzado a remontar lentamente a partir de primeros del 2009. La disminución de la rigidez del mercado laboral ha afectado a lo largo del año a todas las familias profesionales. Ha sido especialmente pronunciado en el campo de obras públicas, de hormigón y la minería, para los trabajadores cualificados en la construcción y en las profesiones de los ingenieros y ejecutivos de la construcción.</p>
OCUPACIONES CON EXCESO DE MANO DE OBRA	<p>En el sector industrial continúan en baja los puestos de baja calificación.</p> <p>Excedentes sobre todo a los demandantes de baja titulación: Contables, su necesidad está en descenso debido a su informatización. Personal de servicios administrativos con poca calificación, secretarías, ayudante de contabilidad... Dependientes en general de comercio.</p>

ESPAÑA (Actualizado a abril 2012)	
INDICADORES BÁSICOS DEL MERCADO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Renta per cápita: 23.271 € por habitante y años (2011) Media UE-27: 25.134€ - Salario Mínimo Interprofesional: 748,3 Euros brutos/mes (2012) - Salario medio mensual: 2.020,13 € brutos/mes (4º trimestre 2011)

	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de desempleo: 23,3% (Enero 2012) - Idioma: Español. -
SECTOR TERCIARIO	Sector Terciario (Servicios: Comercio, Turismo. Banca, Sanidad, Administración Pública, Educación, etc.): 69,0% PIB y 74,1% Empleo.
OPORTUNIDADES DE EMPLEO	Existen ramas productivas que continúan creando empleo, aunque en cantidades que no compensan las pérdidas de las ocupaciones donde se destruye: suministro de aguas, actividades de saneamiento y reciclaje, información y comunicaciones, hostelería, sanidad y servicios sociales.
OCUPACIONES CON EXCESO DE MANO DE OBRA	<p>Las ocupaciones relacionadas con la edificación siguen destruyendo empleos de forma acelerada. Otros sectores que han visto frenada su demanda de mano de obra y han comenzado también a expulsar trabajadores: fabricación de bienes de equipo, fabricación de mobiliario y otros bienes relacionados con la edificación, industria del automóvil, comercio minorista, transporte terrestre y administración pública.</p> <p>El grupo ocupacional donde más empleos desaparecen es el de los técnicos y profesionales de apoyo. Se trata de ocupaciones que requieren una cualificación media-alta.</p> <p>Los datos parecen indicar que el proceso de destrucción de empleo se ha ralentizado en las ocupaciones menos cualificadas, pero que ha extendido su virulencia hacia profesiones que requieren un nivel educativo más elevado.</p>

4.5. No es oro todo lo que reluce

Estamos viendo que un alto porcentaje de profesionales están dispuestos a buscar un empleo en el extranjero. No obstante hemos de tener en cuenta que, a pesar de contar con algunas herramientas que nos pueden facilitar la búsqueda de empleo en el extranjero, no es un proceso sencillo.

Según un reciente artículo titulado "Un mundo con trabajo" de Cinco Días, en el que encontramos diferentes aportaciones de expertos en materia de empleo y empleabilidad, no podemos olvidar las principales dificultades a las que los profesionales pueden enfrentarse y se enfrentan en esa búsqueda de empleo activa.



María José Martín, **directora de atracción y gestión de talento Manpower**, empresa de trabajo temporal de EEUU con 130 oficinas en España, asegura que el mundo demanda españoles. *Las empresas se extienden y, por eso, necesitan talento. Lo buscan allí donde lo haya y saben que España, con más de 5 millones de parados, tiene una gran cartera de profesionales disponibles.*

En este sentido, la demanda de profesionales se focaliza, según sus palabras, esencialmente en:

- Sobre todo licenciados y técnicos (el 80% de los que se van fuera, tienen titulación universitaria).
 - o Ingenieros, informáticos, enfermeros, profesionales del sector aeronáutico y electromecánico, expertos en tecnologías de la información...
 - o

- Para las personas que no son licenciados:
 - o Recomiendan continuar con los estudios aunque también existen empleos temporales en el extranjero que no requieren una alta cualificación.

Pepa Moleón, **jefa de servicios de orientación profesional Eures**, comenta que las ofertas de empleo suelen ser para profesionales cualificados, y el candidato difícilmente encontrará trabajo sin nociones de una lengua extranjera.

Cesar Castel, **director de operaciones de Adecco Profesional**, defiende que emigrar no es la respuesta a todos los problemas pese a que la televisión se empeñe en lo contrario. *Desde Adecco no recomendamos a todo el mundo que se marche. Eso de llegar y triunfar no es habitual, explica. Primero hay que superar las fronteras, los visados, los permisos de trabajo. Luego, conseguir un empleo en tiempos de crisis. En todos los países abunda la destrucción de puestos de trabajo. El que se va tiene que competir con el local en formación o experiencia. No es nada fácil.*

Reiteramos el dato reflejado por el estudio "la movilidad Laboral Internacional" de Randstad (febrero 2012), en el que la predisposición hacia la movilidad laboral ha alcanzado los 16 puntos porcentuales desde el 2011, mientras que el volumen de ofertas de empleo que buscan profesionales españoles para trabajar en el extranjero ha aumentado ligeramente, pasando de un 1,22% en 2010 al 1,34% en 2011.

Es necesario y conveniente, por tanto, controlar ese **desequilibrio**, adelantándose a las condiciones existentes en el país de destino y los requisitos de los profesionales del país de origen, procurando potenciar tanto el desarrollo del profesional como su retorno.

En el caso de España, buscar oportunidades de empleo en el extranjero es una interesante salida para los profesionales cualificados, especialmente aquellos que tienen dificultades para hacerlo. No obstante, siempre y cuando se haga bajo un planteamiento equilibrado que cuente con la posibilidad de gestionar el retorno del talento y el aprovechamiento del mismo, bajo un **programa organizado** así como la protección de los profesionales desde el punto de vista de la asimetría de información, la orientación, el asesoramiento o la simplificación en los trámites simplificación en diversos aspectos. Las corporaciones profesionales, dentro del ámbito de la prestación de servicios a los colegiados y debido a su conocimiento, experiencia y especialización en su rama de actividad, son entidades idóneas para ofrecer las herramientas necesarias a sus colegiados en esta localización de empleo en el extranjero a través de una gestión adecuada, por tiempo definido, bajo unos requisitos y unas condiciones beneficiosas para los profesionales, acordadas entre corporaciones y empresas o instituciones demandantes. Es decir, una forma de migración organizada, con todas las garantías para el profesional y de la que se derive la figura del profesional como un elemento de la Marca España.

Por ello, desde las organizaciones profesionales y como respuesta a las demandas de los colegiados, el modelo de empleo y empleabilidad incluye los *Programas Colegiales para internacionalización de Profesionales*, el cual, a pesar de quedar integrado y desarrollarse de manera paralela al modelo ya expuesto, cabe que sea tratado de manera particular.

4.5. Programas colegiales para la internacionalización de profesionales: contenido.

El **modelo de empleo, empleabilidad e internacionalización** ha sido concebido para **acompañar** al profesional desde el periodo de formación universitaria y a lo largo de las diferentes etapas de su vida profesional, ofreciéndoles las herramientas adecuadas para dar valor a la carrera profesional atendiendo y cubriendo sus necesidades profesionales en todos los ámbitos.

Dadas las complejas circunstancias³³ actuales en materia de empleo tanto para los universitarios como para los profesionales colegiados, Unión Profesional ha venido estudiando este **modelo de empleo, empleabilidad e internacionalización**. Se trata de un método basado en el

³³ Según el Informe Infoempleo 2011, a medida que avanza la experiencia profesional, el valor de los estudios universitarios como condicionante en la empleabilidad, pierden interés. Sin embargo, la carrera profesional, el tipo de experiencia o la coherencia en la evolución laboral, incrementan su peso. Por otro lado, el estudio de Movilidad Laboral de Randstad 2012, muestra que la predisposición hacia la movilidad internacional laboral ha aumentado 16 puntos porcentuales desde el 2011, y el volumen de ofertas de empleo que buscan profesionales españoles para trabajar en el extranjero sigue aumentando.

acompañamiento de los profesionales en las diferentes fases de su desarrollo profesional continuo, facilitándoles los medios para su crecimiento y evolución, así como para la búsqueda, cambio, reciclaje y promoción en el empleo nacional e internacional.

El **modelo** estaría integrado por tres fases; 1) *Información y orientación*, 2) *Ejercicio y experiencia profesional* y 3) *Reconocimiento profesional y colaboración*, asociadas cada una de ellas a un conjunto de actividades derivadas de un rango de edad y desarrollo profesional determinado. Por mencionar algunas actividades, haríamos referencia a:

- la **orientación**,
- la generación de la **marca personal**,
- la **formación** tanto en conocimientos como en habilidades,
- al asesoramiento de profesionales **tutorizados** por mentores y *coaches*,
- consideraciones de **actividades profesionales nuevas** y evolucionadas así como las **conexas** y las que puedan surgir de proyectos o actuaciones **multidisciplinares**,
- etc.

Todas ellas ubicadas estratégicamente a fin de responder a un plan personalizado en el que la **mejora constante** y el **desarrollo profesional continuo** se posicionan como la clave para su implantación. La propuesta colegial incluye una fase, debido a las actuales circunstancias, especialmente relevante para los colegiados que desean realizar su trabajo en otros países dentro del marco de la internacionalización de las profesiones; un **programa colegial que impulse de una manera organizada la migración y el regreso de los profesionales a través del acompañamiento, la rotación y las previsiones para el retorno.**

La aportación de valor para los colegiados que se plantean su trabajo en el exterior, puede residir en gran medida en la acción que realicen las organizaciones profesionales mediante los denominados ***Programas colegiales para la internacionalización***. Serán gestados y desarrollados en el seno de los Consejos y Colegios Nacionales en estrecha colaboración con los colegios territoriales y consejos autonómicos. Un programa mediante el cual, los profesionales a título individual, en grupo o a través de acuerdos con empresas o entidades internacionales podrán beneficiarse de los medios que pone a su disposición la organización colegial para el encuentro de trabajo o empleo en el extranjero a través del establecimiento de contactos, guías-país o bolsa de trabajo avanzada, entre otras herramientas, pautando además fases de rotación y retorno que permitan a los colegiados optar por diferentes alternativas.

El programa tiene como ejes básicos:

- La organización profesional como **centro de referencia** para demandantes y ofertantes de trabajo; facilitador para encontrar empleo y trabajo a sus colegiados a nivel nacional e internacional.

- Establecimiento de **sistemas de rotación y retorno** de cuyas herramientas podrán beneficiarse tanto los profesionales como sus familiares.
- Será un medio a través del cual, de manera directa, se promoverá y fomentará la imagen de la **Marca España** materializada en sus profesionales, los que a su vez se beneficiarán de ella.

Para la puesta en práctica de los **Programas colegiales para la internacionalización**, los Consejos y Colegio nacionales contarán con los medios siguientes para su desarrollo:

- ✓ **Observación** y seguimiento de las tendencias del mercado laboral a nivel nacional e internacional.
- ✓ Se contemplarán otras posibles **alternativas a la salida al exterior**, informando a los interesados de las oportunidades que ofrece el empleo y empleabilidad en el ámbito nacional según se descubra en las aportaciones precedentes en cuanto a otras actividades profesionales, las conexas con estas y la multidisciplinariedad.
- ✓ Constitución de **una bolsa de empleo avanzada** que surtiría de información de interés a los colegiados y familiares sobre las ofertas y demandas laborales en el ámbito nacional e internacional.
- ✓ **Análisis y valoración del perfil profesional** demandado tanto en aptitud como actitud permitiendo la mejor **adecuación** de los conocimientos y habilidades individuales del profesional a las necesidades extranjeras.
- ✓ Las organizaciones profesionales procurarán la idoneidad de los profesionales ofreciéndoles una **formación complementaria** orientada a la mejor adaptación del perfil profesional individual a las características del puesto de empleo en el extranjero, a fin de incluir, incrementar o reciclar las condiciones profesionales del colegiado.
- ✓ Acreditación de profesionales mediante el **Desarrollo Profesional Continuo**.
- ✓ Sistemas de **rotación** de los asociados que ocuparían puestos profesionales en diferentes empresas internacionales en atención a la confluencia de sus intereses y los de las entidades contratantes. En este sentido, se atenderá de manera singularizada la permanencia y estabilidad de los vínculos familiares del individuo en consonancia con sus intereses profesionales.
- ✓ Herramientas para posibilitar el **retorno** mediante establecimiento de etapas que permitan volver en condiciones viables, lo que implica la previsión de recuperar la fuerza de trabajo y el talento de los profesionales que salieron, incorporando al país de origen la experiencia adquirida en el exterior.

- ✓ Se realizarán acciones de divulgación y **promoción de la Marca España** apoyadas en las buenas prácticas de sus profesionales en el extranjero.

Los Programas colegiales para la internacionalización de profesionales guarda una estrecha relación con los objetivos planteados por el General Agreement on Trade Services (AGCS)³⁴ en la materia relativa al comercio de servicio. Entre los fines planteados por el AGCS destacan: *crear un sistema creíble y fiable de normas comerciales internacionales; garantizar un trato justo y equitativo a todos los participantes (principio de no discriminación); impulsar la actividad económica mediante consolidaciones garantizadas y fomentar el comercio y el desarrollo a través de una liberalización progresiva*³⁵.

Aspectos relativos al comercio de servicios

La Decisión 94/800/CE del Consejo, de 22 de diciembre de 1994³⁶, establece un marco multilateral de principios y normas para el comercio de servicios a fin de favorecer la expansión de dicho comercio y su liberalización progresiva mediante negociaciones que garanticen una reglamentación transparente y una creciente participación de los países en vías de desarrollo.

El Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) es el primer conjunto de principios y normas convenidos de forma multilateral para regir el comercio internacional de servicios. Consta de tres elementos: un marco general de obligaciones fundamentales para todos los miembros de la OMC, listas nacionales de compromisos específicos para el acceso a los mercados y, finalmente, unos anexos que establecen condiciones especiales aplicables a diferentes sectores.

En cuanto a su marco general, el Acuerdo se caracteriza por su alcance universal. Se aplica a todos los servicios de todos los sectores, salvo los suministrados por el sector público. También se aplica a todas las medidas aplicables a los servicios adoptadas por todos los niveles administrativos (central, regional, local, etc.). El Acuerdo define cuatro tipos de suministro:

- *Suministro de un servicio de un Estado miembro a otro (ejemplo: llamadas telefónicas internacionales).*

³⁴ El Acuerdo General de Tasas y Servicios en inglés "General Agreement on Trade in Services" (GATS) es el equivalente al Acuerdo General sobre el comercio de servicios (AGCS).

³⁵ Página web de la Organización Mundial del Comercio
<http://www.wto.org/>

³⁶ 94/800/CE: Decisión del Consejo de 22 de diciembre de 1994 relativa a la celebración en nombre de la Comunidad Europea, por lo que respecta a los temas de su competencia, de los acuerdos resultantes de las negociaciones multilaterales de la Ronda Uruguay (1986- 1994)
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994D0800:ES:NOT>

- *Suministro de un servicio en el territorio de un Estado miembro a un consumidor de cualquier otro Estado miembro (ejemplo: turismo).*
- *Suministro de un servicio mediante presencia comercial de un Estado miembro en el territorio de otro Estado miembro (ejemplo: servicios bancarios).*
- *Suministro de un servicio por personas de un Estado miembro en el territorio de cualquier otro Estado miembro (ejemplos: proyectos de construcción, modelos de moda, asesores).*

El Acuerdo se basa en el principio de la cláusula de la nación más favorecida (NMF), según la que cada Estado miembro debe otorgar incondicionalmente a los servicios y a los proveedores de servicios de cualquier otro Estado miembro un trato no menos favorable que el que conceda a los servicios y proveedores de cualquier otro Estado miembro. Sin embargo, se prevén algunas excepciones en actividades de servicios específicas en el marco de una lista de exenciones de las obligaciones NMF. Así, cada gobierno señala en su lista nacional los servicios a los que garantiza el acceso a su mercado, detallando las limitaciones que desea mantener a dicho acceso.

4.6. Las Agencias de Colocación

El Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación³⁷, establece como objeto de las mismas **regular el régimen de autorización y la actividad de las agencias de colocación que realicen actividades de intermediación laboral.**

El artículo 2 del Real Decreto define conceptualmente lo que ha de entenderse por Agencia de colocación, en este sentido, son *aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.*

Por tanto, puede ser considerada como tales:

- *Tanto entidades públicas como privadas;*
- *Que tengan o carezcan de ánimo de lucro;*
- *Que trabajen de manera coordinada o en colaboración con el servicio público de empleo;*
 - o *Coordinadamente: Las agencias de colocación autorizadas podrán actuar de forma autónoma pero coordinada con los servicios públicos de empleo, y/o como entidades colaboradoras de los mismos, mediante la suscripción de un*

³⁷ Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-20151

convenio de colaboración con aquéllos, de acuerdo con el procedimiento y con el alcance previsto en el Capítulo IV del Real Decreto mencionado.

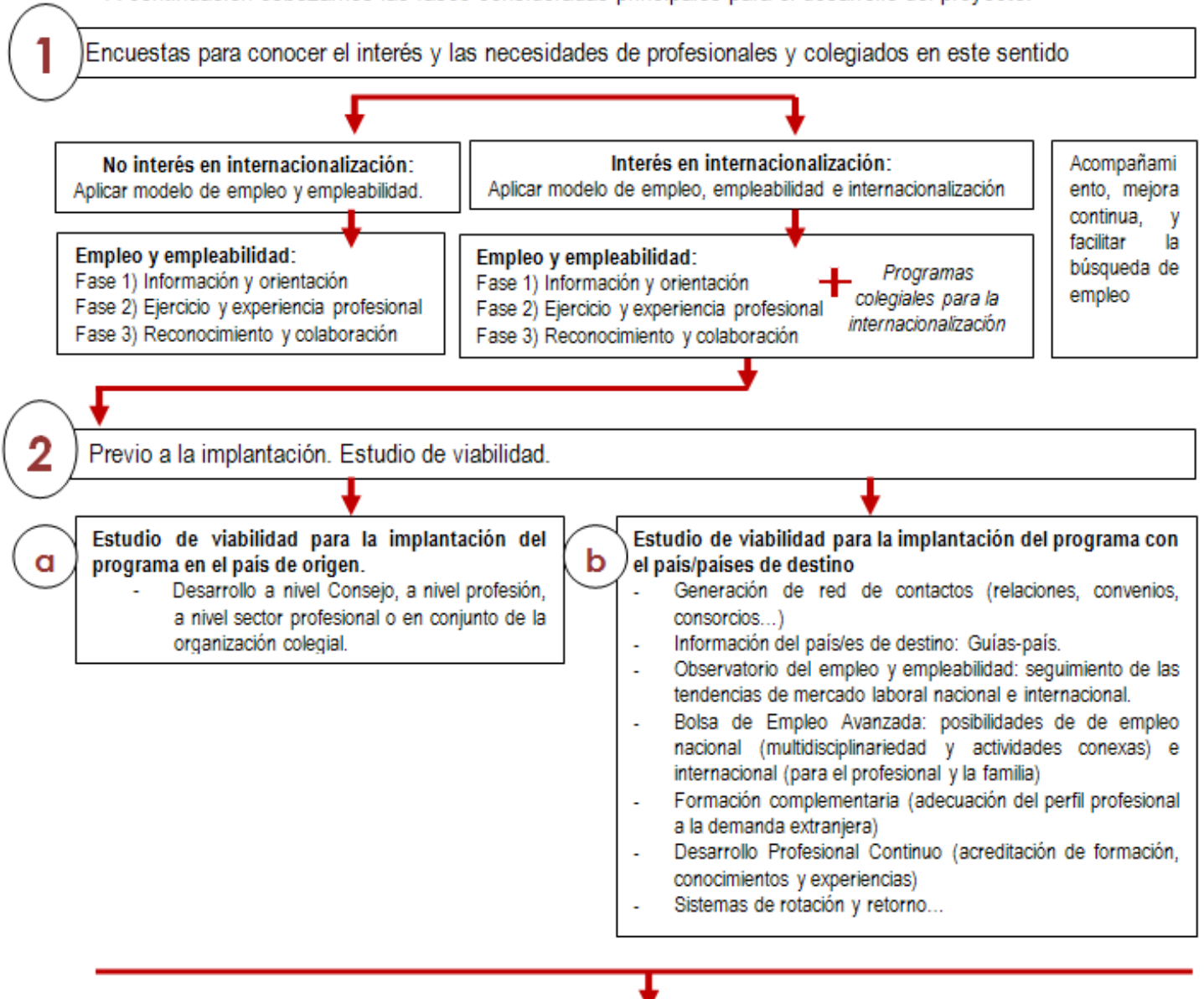
- *En colaboración: Las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo llevarán a cabo las actuaciones que se establezcan en el convenio de colaboración previsto en el Capítulo IV de la norma, **con las personas demandantes de empleo inscritas como tales en los servicios públicos de empleo.***
- *Cuya función sea realizar acciones de intermediación laboral. En este sentido, las agencias de colocación se encargarán de **valorar** los perfiles, los conocimientos y la cualificación de las personas trabajadoras, así como desarrollar **acciones relacionadas con la búsqueda de empleo (orientación, información profesional o selección de personal)**;*
- *Cuya finalidad sea proporcionar empleo a las personas trabajadoras.*

Aquellas organizaciones colegiales que deseen hacer uso del modelo descrito, deberán tener en cuenta en todo momento el Real Decreto 1796/2010, de 30 de octubre, en tanto en cuanto aspiren o no a adquirir la forma de agencia de colocación, o por el contrario, respetar los límites establecidos legalmente para desarrollar aquellas actividades contenidas en el modelo sin llegar a constituirse como tales.

4.7. Esquema explicativo de los Programas colegiales para la internacionalización de profesionales

Se trataría de un programa desarrollado en el seno de los Consejos y Colegios Nacionales en estrecha colaboración con los colegios territoriales y consejos autonómicos. Un programa mediante el cual, los profesionales a título individual, en grupo o a través de acuerdos con empresas y entidades internacionales, podrán beneficiarse de los medios que ponen las organizaciones profesionales a su disposición para el encuentro de trabajo o empleo en el extranjero a través del acompañamiento, la rotación y las previsiones de retorno.

A continuación esbozamos las fases consideradas principales para el desarrollo del proyecto:



3 Implantación

ACOMPANIAMIENTO DEL PROFESIONAL EN EL PROCESO DE MIGRACIÓN

- 1. Oferta de empleo dirigida al Consejo:**
 - Valoración (actitud-aptitud) del perfil profesional
 - Formación complementaria para la adecuación del perfil a la demanda.
- 2. Aceptación o declinación**
- 3. Recepción de profesionales en el país de destino:**
 - Seguimiento de profesionales desde el país de origen (a través del Consejo y colegio profesional pertinente)
 - Acompañamiento: sede de representación del Consejo en el país de destino, nombramiento de un delegado allí...

4 Posibilidades de rotación y regreso del profesional

ROTACIÓN

Actualización de profesionales preparados para cubrir vacantes en empresas de otros países.

- Estancia mínima para el profesional según las condiciones establecidas.
- Evolución profesional por etapas (3, 5, 7 años...).
- Acceso a determinados puestos según nivel de desarrollo profesional, condiciones profesionales, etc.

RETORNO

Incorporación al país de origen la experiencia profesional. Regreso en el momento óptimo en atención a:

- La realidad económica, social y política
- Las circunstancias personales y familiares
- Los intereses y la proyección profesional (Desarrollo Profesional Continuo)

Observatorio
Bolsa de empleo avanzada (colegiado y familia)
Desarrollo Profesional continuo

5 Promoción y fomento de la Marca España

5. Conclusiones

La Comisión Europea planteó a mediados del mes de abril de este año un paquete de recomendaciones, tanto generales como específicas, sobre las mejores maneras de potenciar la demanda de trabajadores y de ayudar a encontrar trabajo.

Las recomendaciones apuntan a **ofrecer más formación y más oportunidades de empleo a quienes buscan trabajo** y, a la vez, **ayudar a quienes lo tienen a actualizar sus aptitudes ante los constantes cambios**. Son un paquete de medidas en el que el modelo planteado encaja ya que trata de responder a los mismos objetivos o semejantes, todo ello en el marco de las organizaciones colegiales, cuya actividad va dirigida a profesionales de alta cualificación.

Las recomendaciones generales se resumen en:

- ✓ Estimular la creación de empleo a través de los apoyos a las empresas, emprendedores y autónomos y fomentar los sueldos dignos y sostenibles.
- ✓ Centrar la atención en sectores clave que pueden generar empleo, como la economía ecológica, la sanidad y la asistencia social, la economía digital, etc.
- ✓ Utilizar los programas existentes de la UE para financiar la creación de empleo.
- ✓ **Reformar los mercados laborales para atender la demanda futura.**
- ✓ **Introducir programas de fomento del aprendizaje permanente y ofrecer a los jóvenes formación para desarrollar sus carreras profesionales.**
- ✓ **Invertir en capacitación y anticipar las exigencias de los futuros puestos de trabajo.**
- ✓ **Eliminar los obstáculos para encontrar empleo en otro país de la UE.**
- ✓ Afinar los instrumentos que ponen en contacto la oferta y la demanda de empleo en Europa, como la base de datos EURES.
- ✓ Mejorar la coordinación de las políticas de empleo en toda Europa.
- ✓ Aumentar la participación de los grupos de empresarios y trabajadores en la elaboración de las políticas de empleo.

De forma paralela a la puesta en marcha de un modelo de empleo y empleabilidad de estas características, hemos identificado como elementos necesarios para la generación de valor del mismo, la creación de un observatorio de empleo y empleabilidad, así como reforzar y aumentar las relaciones de los colegios profesionales con otras entidades (universidad, empresas, etc.) que de alguna manera estén interesadas en colaborar o establecer lazos de colaboración para el desarrollo o implementación de la propuesta del modelo planteado. En este sentido:

- El **Observatorio de empleo y empleabilidad** iría orientado al ámbito colegial, que solicitará y surtirá de información relevante a los colegios profesionales sobre tendencias profesionales, empleo, salidas, competencias necesarias, cursos de formación, nuevas

profesiones, etc. Esta información permitirá responder de manera acertada a las inquietudes suscitadas en materia de empleo y empleabilidad en cada sector.

- Reforzar las **relaciones de los colegios profesionales** con otras entidades con las que colabore para poner en práctica el modelo descrito buscando sinergias y la coherencia en las actividades desarrolladas a lo largo de la trayectoria profesional personal.

En definitiva, el modelo descrito pretende:

1. Fomentar la empleabilidad, el empleo y la internacionalización,
2. favorecer el desarrollo profesional y la retención del talento,
3. fomentar la fidelización a través del vínculo generado entre corporación y profesional, debido a su acompañamiento a lo largo de su desarrollo,
4. impulsar la entrada de los profesionales en un mercado de trabajo en constante cambio tanto en el ámbito nacional como internacional,
5. fomentar el desarrollo de los profesionales desde el inicio y a lo largo de la trayectoria profesional, así como el aprendizaje permanente impulsando la cultura de aprendizaje a lo largo de la vida,
6. aumenta la productividad y competitividad de los profesionales, la satisfacción y motivación en todas las etapas de su ejercicio profesional,
7. innovar planteando modelos de referencia lo suficientemente amplios como para responder a las necesidades de un amplio abanico de profesionales de diversos sectores, y lo suficientemente flexible como para adaptarlo a las necesidades particulares de cada uno,
8. tener una aplicabilidad horizontal, es decir, se trata de un modelo de aplicación común para las corporaciones profesionales, con independencia del sector o la profesión,
9. aumentar el valor de los profesionales, tanto en conocimientos, habilidades, experiencias o inquietudes, pues estamos considerando que los profesionales son un importante referente de la Marca España³⁸.

³⁸ "El profesional español: embajador de la Marca España"; Convencer con Comunicación; 2012.
http://issuu.com/convencerconcomunicacion/docs/profesional_embajador_de_la_marca_espa_a

Fuentes y referencias consultadas

- EMPLEO

- *El mercado de trabajo en España*. SEPE. 2012.
http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/pdf/MT_Espana.pdf
- EUROSTAT: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> (Abril 2012)
- Instituto Nacional de Estadística (INE): www.ine.es (Abril 2012)
- Servicio Público de Empleo Estatal: www.sepe.es (2012)
- Encuesta de Población Activa I Trimestre 2012 (Abril 2012)
<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0112.pdf>
- Movimientos en el Directorio Central del Empresas (DIRCE).
<http://www.ine.es/daco/daco42/dirce/dirce11.pdf> (INE)
- Previsiones de crecimiento según el Fondo Monetario Internacional

- EMPLEABILIDAD

- Definición de empleabilidad. Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo. Ginebra (2004).
- *Empleabilidad percibida y autoeficiencia para la búsqueda de empleo en Universitarios*. Estefanía Hernández-Fernaud, Yeray Ramos- Sapena, Fátima Negrín, Carmen Inés Ruiz- de la Rora y Bernardo Hernández. Universidad de la Laguna. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622011000200005&script=sci_arttext
- *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Juan P. Gamboa. Francisco J. Gracia, Pilar Ripoll y José M^a Peiró. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.
<http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>
- *Políticas de empleabilidad en Europa*. Amparo Serrano Pascual. Instituto Sindical Europeo y Universidad Complutense de Madrid.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1992475>

- *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva*. Nicolás Fernández Losa. Universidad de la Rioja. Cuadernos de Gestión, Vol. 2. Nº1 (Año 2002).
<http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- *Tendencias Mundiales de empleo 2012*. Oficina Internacional de Trabajo. Ginebra. 2012.
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/eurpro/madrid/download/tendenciasmundiales2012.pdf>
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R195>
- La Universidad Española en Cifras (CRUE). 2010.
<http://www.crue.org/export/sites/Crue/Publicaciones/UEC2010VOLI.pdf>
- Estimaciones sobre el crecimiento del empleo en la zona euro. Eurostat.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-15062012-AP/EN/2-15062012-AP-EN.PDF
- *Impacto de la motivación en la productividad de las organizaciones*
Artículo Intangible Capital (Universidad Politécnica de Madrid y UNEXPO)
<http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/viewFile/194/229>
- Estudio de Movilidad Laboral Internacional de Randstad (febrero 2012).
<http://www.randstad.es/content/aboutrandstad/sala-de-prensa/notas-de-prensa/2012/Movilidad-Internacional.xml>
- Nota de prensa elaborada por Adecco sobre la emigración de profesionales. Enero 2012.
http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/334.pdf
- “Empleabilidad, talento y esfuerzo: el camino del éxito”. Convencer con comunicación. 2012.
<http://issuu.com/convencerconcomunicacion/docs/empleabilidad>
- **REFERENCIAS CONSULTADAS PARA LA ELABORACIÓN DE UN MODELO DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD**
- *La productividad desde una perspectiva humana: dimensión y factores*. Mirza Marvel Cequea¹, Carlos Rodríguez Monroy¹, Miguel Angel Núñez Bottini. (Universidad Politécnica de Madrid y UNEXPO)
<http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/viewFile/194/229>

- Caso Polonia:

Polonia. La emigración y el Mercado laboral polaco.

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista123/154.pdf>

Artículo: "Migración de mano de obra polaca a Europa Occidental. Piotr Kazmierkiewicz. Revista CIDOB d'afers internacionals.

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2797361>

- La evolución del desempleo en España según el INE (1990-2012)
- *Un mundo con trabajo*, L. Ansorena y C. Molina. 14/05/2012. Cinco Días.
http://www.cincodias.com/articulo/economia/mundo-trabajo/20120514cdscdieco_1/
- Formación en competencias transversales.
Empleabilidad temprana y emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile. Claudia Aliaga, Ana Schalk, de la Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo. Universidad del Pacífico. Chile.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3732162>
- Informe Infoempleo 2011. Oferta y Demanda de Empleo en España. Perspectiva 2013. Prácticas de Recursos Humanos.
- Programa de Competencias para el Trabajo. Fundación Chile. Programa de competencias laborales.
<http://pao-index.wikispaces.com/file/view/Competencias.pdf>
- Estudio Movilidad Laboral Internacional. Randstad (febrero 2012)
- Barómetro Universidad-Sociedad 2011, estudio editado por el Consejo Social de la Universidad Complutense de Madrid. Muestra la opinión de un grupo de 1220 estudiantes de Humanidades, Ciencias Experimentales y Enseñanzas Técnicas, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas (marzo 2009).
- Encuesta de empleo realizada por Universia y Trabajando.com, en la que han participado más de 27 mil personas de Argentina, Chile, Colombia, España, México, Perú, Portugal, Puerto Rico y Uruguay.
<http://www.trabajando.com.co/contenido/c/candidato/noticia/8967/el-69-de-los-universitarios-considera-las-practicas-profesionales-fundamentales-para-adquirir-experiencia.html>

- Informe elaborado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work; EU-OSHA), titulado "Promoting active ageing in the workplace" (promoción del envejecimiento en el lugar de trabajo).
<http://osha.europa.eu/en/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>
- El mercado de trabajo en España, Alemania, Francia y Reino Unido. Informes del Servicio de Empleo Estatal. SEPE
Alemania http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/pdf/MT_Alemania.pdf
Francia http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/pdf/MT_Francia.pdf
España: http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/pdf/MT_Espana.pdf
Reino Unido: http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/pdf/MT_ReinoUnido.pdf
- España Datos y cifras. Curso escolar 2011-2012. Ministerio de Educación. Secretaría General Técnica. Edición 2011.
<http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/estadisticas/indicadores-publicaciones/datos-cifras/datoscifrasweb.pdf?documentId=0901e72b8053c5a2>
- *Panorama de la Educación 2010*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
<http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/9610074e.pdf>
- Paquete de recomendaciones de la Comisión Europea sobre las mejores maneras de potenciar la demanda de trabajadores y de ayudar a encontrar trabajo (24/04/2012)
http://ec.europa.eu/news/employment/120419_es.htm
- Informe Adecco sobre el dominio de las lenguas como facilitador de puestos de empleo
<http://rrhh.universia.es/observatorio/noticias-entrevista/noticias-destacadas/1193-el-dominio-de-otra-lengua-permite-acceder-a-un-2755-mas-de-las-ofertas-de-empleo.html>
- "El profesional español: embajador de la Marca España". Convencer con Comunicación. 2012
http://issuu.com/convencerconcomunicacion/docs/profesional_embajador_de_la_marca_espa_a

¿Qué más pueden hacer las organizaciones profesionales por sus colegiados en materia de empleo, empleabilidad e internacionalización?

