

Universidades

ESPECIAL INFOEMPLEO.COM



El proyecto Campus de Excelencia Internacional (CEI) forma parte de la 'Estrategia Universidad 2010'

Tres preguntas sobre los Campus de Excelencia

1. ¿Qué es el CEI? Un programa de ayudas y préstamos extraordinarios cuyo objetivo es fomentar la colaboración de la universidad española con diferentes instituciones y empresas de su entorno para convertirse en la piedra angular del desarrollo académico, científico, emprendedor e innovador de su región.

2. ¿A cuánto ascienden estas ayudas? Para su primera convocatoria se destinaron más de 200 millones de euros, además de otros 150 en préstamos. Para la siguiente, cuyo plazo de presentación de candidaturas acaba mañana, se destinarán 90,5 y 75 respectivamente.

2. ¿Cuántos CEI existen? El Barcelona Knowledge Campus (Barcelona y Politécnica de Catalunya), la Ciudad Universitaria de la Moncloa (Complutense y Politécnica de Madrid), la UAB CEI (Autónoma de Barcelona), el Campus Carlos III y la Campus de Excelencia Internacional UAM (CSIC). Además existen otros cuatro 'CEI Regionales' y nueve 'CEI Prometedores'.

MÁS ALLÁ DE LA FORMACIÓN SUPERIOR

Protagonistas del nuevo modelo productivo

Proyectos

Mañana concluye el plazo para presentar candidaturas a la nueva convocatoria del programa Campus de Excelencia Internacional

Su objetivo, convertir a las universidades en centros de investigación y creación de empresas

Laura de Cubas

Ha llegado el momento. Después de décadas sumergida en calvarios reguladores y un largo proceso de adaptación docente, la universidad española vuelve a estar lista para responder a la llamada de la sociedad. Pero ésta no es de re-

conciliación, como en épocas anteriores, sino muy distinta, de auténtico socorro, ya que a nuestra Educación Superior se le ha encomendado la difícil tarea de sustentar el nuevo modelo socioeconómico a través de la agregación estratégica de instituciones y el desarrollo del conocido triángulo

del conocimiento (docencia, investigación e innovación).

Recuperadas del esfuerzo para converger con Europa, las 76, universidades españolas se encuentran ahora en plena 'Estrategia 2015', donde el Campus de Excelencia Internacional (CEI), su principal apuesta, supera la frontera de Educación y alcanza a otras carteras como las de Ciencia e Innovación, Vivienda e Igualdad, además de involucrar a un extenso número de Ayuntamientos, comunidades y organismos públicos. El CEI, que no es uno sino decenas de proyectos, aspira a transformar cada universidad en el núcleo académico, científico, emprendedor e innovador de la localidad donde se emplace con la complicidad de su entorno. Y, entre todos ellos, construir un paradigma productivo diferente que impulse el empleo de alta cualificación y la creación de empresas.

En el corazón de la región

En la actualidad ya se encuentran en funcionamiento cinco CEI y cuatro 'CEI Regionales'. Para su desarrollo, y el de otros

nueve que consiguieron la denominación de 'CEI Prometedor' el Ministerio de Educación dispuso una dotación de 200 millones de euros en calidad de subvenciones extraordinarias el año pasado. Ayudas que se verán incrementadas en un 50% en la nueva convocatoria del proyecto, que se cierra mañana, y a la que volverán a concurrir muchas universidades españolas, bien de forma individual, bien —más que el año anterior— de manera conjunta.

Porque la unión hace la fuerza, y más si la suma nace de la propia Educación Superior. Un ejemplo claro de esta afirmación lo podemos encontrar en el Barcelona Knowledge Campus, que reúne a las universidades Politécnica de Cataluña (UPC) y de Barcelona (UB) con el Ayuntamiento y la Cámara de Comercio de esta ciudad, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y la Generalitat de Catalunya. Entre todos, 227 hectáreas, 16 centros docentes, 23 centros de investigación, dos parques científico-tecnológicos... y una

meta común: «Cambiar el modelo económico y productivo». Mireia de la Rubia, gerente del Parque Científico de la UPC y una de las responsables de este CEI, apoya la razón de ser de este proyecto en el completo abanico de oferta académica y de investigación de ambas instituciones de Educación Superior y el apoyo de sus 'partners' para impulsar unos viveros de empresas que ya han dado origen a 47 'spin-off' y 192 patentes. «El 80% de los puestos que se generan en estas iniciativas son de alta cualificación y el número de contratos de transferencia, muy elevado; además, nuestras infraestructuras de apoyo a la investigación no son de uso académico exclusivo, sino que se ponen al servicio de la sociedad y la empresa», comenta De la Rubia mientras hace un fuerte hincapié en la sostenibilidad y accesibilidad de este nuevo concepto de campus: «Queremos que sea integral, comprometido con el entorno».

La agregación de universidades no es la única señal de identidad de un CEI. Sin ir más

Talento

Tras el cambio en el modelo productivo y el empujón definitivo a la sociedad de la información, el CEI buscará atraer el talento internacional a sus aulas, laboratorios y empresas para entrar en competencia directa con las grandes universidades y centros de investigación norteamericanos

lejos, el resultante de sumar la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) apuesta por la vinculación con su ámbito de influencia y, por eso, cuenta con el apoyo de, entre otros, el Parque Científico de Madrid, los Institutos Madrileños de Estudios Avanzados y muchas de las asociaciones empresariales y ayuntamientos de la zona norte de esta Comunidad. Un entorno que demanda una formación 'diferente', más cerca del mercado laboral y de la investigación: «El liderazgo socioeconómico pasa por posgrados de un carácter más profesionalizante —comenta José Dorronsoro, vicerrector de Innovación, Transferencia y Tecnología de la UAM— pero, también, y cada día más, por la formación e incorporación a nuestro entorno de doctores y tecnólogos de formación sólida y dominio de técnicas avanzadas». La propuesta del UAM +

CSIC en este sentido es como la de la Universidad Carlos III o la del Campus de la Moncloa —que une Politécnica y Complutense de Madrid— y que no es otro que ser un referente del 'longlife learning' [educación a lo largo de la vida]. «Estas convocatorias son, en el fondo, el reflejo en España del esfuerzo de muchos países por crear un grupo de universidades de excelencia asimilables a las mejores instituciones norteamericanas», concluye Dorronsoro.

Referentes y especializadas

Pero no todas las apuestas de CEI vienen de las universidades públicas —Pompeu Fabra, Deusto o Navarra accedieron a cerca de 10 millones euros en ayudas para sus proyectos en la primera convocatoria—, ni se circunscriben a un ámbito territorialmente acotado para alcanzar la excelencia. Prueba de ello es el Campus Agroalimentario, CEI regional en 2009, que reúne a la mayoría de las universidades andaluzas y que este año volverá a presentar proyecto, o la iniciativa que también se presenta mañana de las universidades CEU San Pablo, que ha centrado su apuesta en el ámbito del Derecho con la colaboración de los ayuntamientos de las ciudades donde se emplazan sus centros (Herrera Oria, en Barcelona; San Pablo, en Madrid, y Abat Oliva, en Valencia) y los principales despachos. «Las grandes lo tienen más sencillo —comenta Pedro Robles, coordinador del Campus de Excelencia Internacional CEU—, pero creo que es, sobre todo, una cuestión más de especialización, de que las universidades nos sentemos a valorar nuestras fortalezas».

MÁRIUS RUBIRALTA Secretario de Estado de Universidades

«Necesitamos mucho más que un cambio de cultura universitaria»



Entrevista

Pese al camino que queda por recorrer, Rubiralta destaca el «ecosistema de conocimiento» creado estos años, base hoy de los campus de excelencia

L. de C.

¿Cómo valora la respuesta a este programa?

Bien, aunque requiere mucho más que un cambio en la cultura universitaria, que hasta hace poco había sido bastante individualista y competitiva, y había llevado a nuestro sistema a la uniformidad y a la desagregación. Como consecuencia de ello, no aparecíamos en los 'rankings' internacionales...

Y la apuesta por el conocimiento, la investigación y la innovación requiere lo contrario...

Sí, el objetivo es mejorar la dimensión internacional y la

competitividad a través de la búsqueda de la excelencia, promoviendo la agregación y rompiendo la homogeneidad del sistema a través de la potenciación de los elementos diferenciadores de cada institución y su entorno.

¿Es fácil esa agregación?

No. En la primera convocatoria sólo se seleccionaron dos proyectos conjuntos de universidades y otro de universidad con organismo público de investigación. En la segunda se avanzará en la agregación entre entorno público y privado, y empresas de las zonas de influencia.

¿Qué cambios se han introducido en esta última?

Ya en la primera, tras la evaluación del comité internacional, se vio que había unos proyectos con impacto global y otros con impacto regional y se especificó este punto; ahora, tras la evaluación elaborada por el Ministerio, se han introducido nuevos aspectos de mejora como indicar que éste es un proceso que no acaba con una convocatoria, que es necesario apoyar proyectos que incidan en ejes concretos de modernización y otros aspectos muy importantes, como la agregación de centros de formación profesional superior, el impulso del sistema de alojamiento y la accesibilidad de los campus. También se ha hecho especial hincapié en el desarrollo del Espacio Europeo de Educación.

¿Cree que esta evolución natural de la universidad contribuirá al cambio en el modelo socioeconómico español?

Claramente. Aunque no aparecía en la idea inicial de CEI, estamos convencidos de que será así. Con la agregación de diferentes instituciones y el apoyo de las comunidades autónomas —que así reforzarán su planes estratégicos para salir de la crisis— pasaremos de un modelo basado en la especulación a otro fundamentado en la formación, la investigación y la innovación, que transformará el tejido productivo.

CÓMO MEJORAR LA IMAGEN DE LA UNIVERSIDAD

Nuevos modelos de estrategia para la Educación Superior

Libros

La evolución del marketing permite aplicar muchas de sus técnicas al sector de la formación

L. de C.

«Cualquiera que sea la disciplina, España está siempre entre las primeras, sin embargo, nuestras universidades no aparecen nunca en ningún 'ranking' internacional», reconoce

Miguel Carmelo, presidente de la Universidad Europea de Madrid y coautor de 'Branding Universitario. Marcando la diferencia', donde se detalla cómo las técnicas de marketing actual se pueden —y deben— aplicar al siste-

ma de Educación Superior. No un eslogan, no un 'packaging', como Carmelo insiste, sino un modelo basado en la visión estratégica de un producto llamado a servir a estudiante, empleador y sociedad. En su opinión, esta última ha avanzado mucho más rápido que la universidad, que, durante años, «no ha sabido evolucionar con ella; tiene que dejar de ser elitista, necesita convertirse en sinónimo de formación continua y acercarse más, no

sólo a la empresa, sino también a las profesiones».

La visión completa y modernizada que propugna este manual incide en las herramientas de estudio de mercado y de desarrollo de programas y servicios adaptados a las necesidades de la sociedad, y destaca otros modelos de centros que sí se han convertido en referentes internacionales tanto fuera —«Oxford, Harvard... no se han distinguido por sus grados sino por sus posgrados, que es donde se van a jugar los partidos durante los próximos años», desvela— como dentro de nuestras fronteras: «Las escuelas de negocios españolas sí están entre los primeros puestos, así que las universidades podrían también seguir su ejemplo».

Libros



Branding universitario

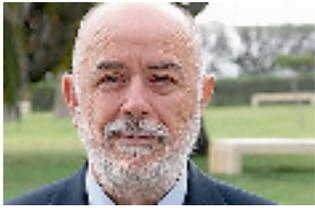
Autores: Miguel Carmelo y Sergio Calvo

Editorial: Delta Publicaciones
ISBN: 978-84-32453-88-7

Prologado por Luis Bassat y Juan Vázquez, este libro exporta las estrategias actuales de marketing a la Educación Superior.

PEDRO MOLINA Rector de la Universidad de Almería

«Las nuevas titulaciones suponen la refundación de nuestra universidad»



UAL

Entrevista

La Universidad de Almería da un salto cualitativo para el próximo curso

Universidad de Almería

En mayo de 2007, el catedrático de Filosofía y Antropología Pedro Molina tomó posesión de su cargo como rector de la Universidad de Almería. Desde entonces, la UAL ha mejorado sus infraestructuras y dado un notable salto en investigación. Ahora toma un nuevo rumbo que supondrá la puesta marcha a partir de 2012 de doce nuevas titulaciones, entre ellas Medicina, Biotecnología Agroalimentaria, Energías Renovables, Historia o Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.

Ahora comienza la verdadera cuenta atrás para la puesta en marcha de estas nuevas titulaciones, ¿cómo asume el reto?

Con ilusión y la certeza de que el trabajo previo se ha hecho muy bien. Ahora tenemos por delante una carrera apasionante que habremos de culminar en un par de años. Por otra parte, afrontamos el futuro con una tranquilidad en lo económico. En los últimos años hemos trabajado con absoluto rigor en el control presupuestario y de personal porque sabíamos de los retos que se nos iban a presentar.

El cambio en la Universidad va a ser evidente...

Así es, por eso me parece adecuado hablar de la refundación de la Universidad de Almería. Estamos inmersos, además, en el proceso de adaptación total de todos nuestros estudios al EEES con el que nuestras universidades van a afrontar los grandes retos del siglo XXI.

¿Qué panorama de futuro se le presenta a la UAL?

Muy positivo porque el nuevo mapa de titulaciones nos va a permitir mejorar nuestra

competitividad en un entorno con una influencia cada vez más internacional. Por delante tenemos la consolidación del EEES, la financiación de las universidades y los pasos que tenemos que dar para que la investigación y la transferencia de conocimiento se equiparen a Europa.

¿Cómo responden estos grados a las necesidades y expectativas de crecimiento de Almería?

De forma muy concreta y precisa. Hace dos años nuestro consejo social reflexionó sobre cuál debía ser el futuro de la institución y vio prioritaria la implantación de titulaciones relacionadas con la agroalimentación y la tecnología de los alimentos. También apuntó la necesidad de completar la oferta con titulaciones en ciencias económico-empresariales y estableció que había que ampliar la oferta en ingenierías industriales y energéticas, principalmente energías renovables y en especial en energía solar. A todo ello se añadió Medicina, una facultad anhelada por la sociedad almeriense.

Aunque Medicina sea la más 'popular', otras también tienen mucha proyección social...

La oferta está adaptada a las líneas del desarrollo económico almeriense. Nuestra agricultura y los estudios relacionados con la agroalimentación son su eje fundamental y, al mismo tiempo, la dimensión académica más importante de la UAL. También se fortalecen las ingenierías industriales y las ciencias empresariales y económicas, y se fomentan las energías renovables, con una titulación nueva que no existía hasta ahora.

¿En qué lugar queda Almería en el contexto de las universidades andaluzas y españolas?

Muy bien situada. Somos una universidad de tamaño medio, relativamente joven, pero con una clara estrategia de futuro y con titulaciones adaptadas a las necesidades y requerimientos de nuestro entorno y lo que es muy importante: con capacidad para afrontar con garantías la planificación que se ha hecho y con unas titulaciones muy específicas como el futuro Grado en Biotecnología Agroalimentaria que queremos que se convierta en un referente internacional por su calidad.

Oferta de grado para el próximo curso

Pese a que la universidad española ya ha concluido el proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, son muchas las instituciones que hacen convivir los programas de grado con sus tradicionales títulos propios y las antiguas licenciaturas y diplomaturas. Ésta es una buena muestra:

CUNEF

• **Rector:** Álvaro Cuervo García
 • **Nº de Alumnos:** 1.350
 • **Nº de Profesores:** 84
 • **Titulaciones oficiales:** 3 grados
 • **Acuerdos con empresas:** 400 empresas colaboradoras
 • **Bolsa de empleo:** Sí.
 Tel.: 91 448 9103
 sofiademiguel@cunef.edu
 • **Campus:** Madrid
 • **Datos de contacto:**
 C/ Serrano Anguita 8, 9 y 13
 28004 Madrid
 admisiones@cunef.edu
 www.cunef.edu

ESERP

• **Director general:** Mario Barquero Cabrero
 • **Nº de Alumnos:** 600
 • **Nº de Profesores:** 150
 • **Titulaciones oficiales:** 3 grados, 1 bachelor
 • **Acuerdos con empresas:** 800
 • **Bolsa de empleo:** Sí.
 Tel.: 91 350 12 12
 bolsatrabajo@eserp-madrid.com
 • **Campus:** Madrid, Barcelona, Palma de Mallorca, Sevilla y A Coruña
 • **Datos de contacto:**
 c/ Costa Rica, 9
 28016 Madrid
 Tel.: 91 350 12 12
 info@eserp.com
 www.eserp.com

ESIC Business & Marketing School

• **Vicedecano de grado:** Segundo Huarte
 • **Nº de Alumnos:** 2.699
 • **Nº de Profesores:** 258
 • **Titulaciones oficiales:** 1 título propio, 3 grados oficiales (por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid y por la Universidad Miguel Hernández de la Comunidad Valenciana), 3 dobles titulaciones y 1 programa especializado (el Major in Golf Marketing como complemento al resto de titulaciones)
 • **Acuerdos con empresas:** Colabora con más de 5.000 empresas
 • **Bolsa de empleo:** Sí.
 Tel.: 914 52 41 25
 borja.rodiles@esic.es
 • **Campus:** Madrid, Barcelona, Brasil, Valencia, Zaragoza, Sevilla, Navarra, Málaga, Bilbao, Granada, Santander
 • **Datos de contacto:**
 Avda. Valdenigrales, s/n
 28223 Pozuelo de Alarcón, Madrid
 Tel.: 914 52 41 00
 www.esic.es

IE UNIVERSITY

• **Rector:** Santiago Iñiguez de Onzoño
 • **Nº de Alumnos:** 1.100
 • **Nº de Profesores:** 193
 • **Titulaciones oficiales:** 8 grados, 1 doble grado
 • **Acuerdos con empresas:** 820

• **Bolsa de empleo:** Sí.
 Tel.: 921 412 410
 university@ie.edu
 • **Campus:** Sta. Cruz la Real (Segovia) y Madrid
 • **Datos de contacto:**
 Cardenal Zúñiga, 12
 40003 Segovia
 Tel.: 921 412 410
 university@ie.edu
 www.ie.edu/university

LA SALLE Centro Universitario

• **Rector:** Luis Timón
 • **Nº de Alumnos:** 2.200
 • **Nº de Profesores:** 90
 • **Titulaciones oficiales:** 7 grados
 • **Acuerdos con empresas:** 250
 • **Bolsa de empleo:** Sí.
 Tel.: 917 40 19 80
 ncasas@lasallescampus.es
 • **Campus:** Madrid
 • **Datos de contacto:**
 C/ La Salle, 10
 28023 Madrid
 Tel.: 917 40 19 80
 sia@lasallescampus.es
 www.lasalleuniversidad.es

LES ROCHES Marbella

• **Consejero Delegado:** María Teresa Gozalo
 • **Nº de Alumnos:** 321
 • **Nº de Profesores:** 46
 • **Titulaciones oficiales:** 1 título universitario en Alta dirección hotelera y 1 diploma suizo en Alta dirección de hotel
 • **Acuerdos con empresas:** Colaboración con cadenas hoteleras y establecimientos hoteleros en más de cuarenta países
 • **Bolsa de empleo:** Sí.
 Tel.: 952 764 437
 alumni@lesroches.es
 • **Campus:** Marbella.
 Además, Les Roches International School of Hotel Management cuenta con campus en Suiza, Estados Unidos, China y Australia (dos).
 • **Datos de contacto:**
 Urbanización Lomas de Río Verde
 Carretera de Istán, km 1
 29602 Marbella (Málaga)
 info@lesroches.es
 www.lesroches.es

UDIMA - Universidad a Distancia de Madrid

• **Rector:** José Andrés Sánchez Pedroche
 • **Nº de Alumnos:** 950
 • **Nº de Profesores:** 60
 • **Titulaciones oficiales:** 10 grados, 5 títulos propios
 • **Acuerdos con empresas:** 20
 • **Bolsa de empleo:** Sí.
 Tel.: 902 02 00 03
 • **Campus:** A distancia
 • **Datos de contacto:**
 Universidad a Distancia de Madrid
 Camino de la Fonda, 20
 28400 Collado Villalba, Madrid
 Tel.: 902 02 00 03
 informa@udima.es
 www.udima.es

UNIV. ALFONSO X EL SABIO

• **Presidente:** Jesús Núñez
 • **Rector:** José Domínguez de Posada
 • **Nº de Alumnos:** 12.500
 • **Nº de Profesores:** 1.250
 • **Titulaciones oficiales:** 40 grados, 12 licenciaturas, 7 ingenierías y arquitectura, 4 ingenierías técnicas y arquitectura técnica, 9 diplomaturas, 26 dobles grados, 9 dobles titulaciones, 12 másteres, 25 doctorados, 9 títulos propios, 13 másteres universitarios, 25 programas de doctorado.
 • **Acuerdos con empresas:** 6.700
 • **Bolsa de empleo:** Sí.
 Tel.: 918 10 93 00 - gaop@uax.es
 • **Campus:** Villanueva de la Cañada, Instituto de Postgrado UAX (ambos en Madrid)
 • **Datos de contacto:**
 Avda. de la Universidad, 1
 28691 V. de la Cañada, Madrid
 Tel.: 902 100 868
 info@uax.es - www.uax.es

UNIV. DE ALMERÍA

• **Rector:** Pedro Molina García
 • **Nº de Alumnos:** 13.059
 • **Nº de Profesores:** 1.080
 • **Titulaciones oficiales:** 38 nuevos grados, 33 másteres oficiales
 • **Acuerdos con empresas:** 90
 • **Bolsa de empleo:** Sí.
 Tel.: 950 01 55 43
 fomento@ual.es - http://icaro.ual.es
 • **Campus:** Todas las titulaciones se imparten en el campus de La Cañada, a excepción del grado Trabajo Social, en un centro adscrito en Almería capital
 • **Datos de contacto:**
 Ctra. De Sacramento, s/n
 Tel.: 950 01 50 00 - 950 01 50 80
 cidu@ual.es - www.ual.es

UNIV. ANTONIO DE NEBRIJA

• **Rector:** Pilar Vélez Melón
 • **Nº de Alumnos:** 3.473
 • **Nº de Profesores:** 235
 • **Titulaciones oficiales:** 22 grados oficiales; diferentes dobles titulaciones oficiales (ponerse en contacto con la universidad); titulaciones en modalidad bilingüe
 • **Acuerdos con empresas:** Más de 2.500 y más de 2.000 convenios de Cooperación Educativa

Claves

Infoempleo acaba de publicar la 'Guía DICES de Carreras y Estudios Superiores 2010 - 2011' en formato papel y multimedia donde el futuro alumno podrá encontrar toda la información que necesite sobre programas y centros tanto de dentro como de fuera de nuestras fronteras. Más información: www.infoempleo.com

• **Bolsa de empleo:** Sí
Tel.: 902 321 322
• **Campus:** La Berzosa (Hoyo de Manzanares, Madrid), La Dehesa de la Villa y Fundación Antonio de Nebrija (ambos en Madrid centro)
• **Datos de contacto:**
28240 Hoyo de Manzanares, Madrid
Tel.: 914 52 11 01
informa@nebrija.es
www.nebrija.com

UNIV. AUTÓNOMA DE MADRID

• **Rector:** José María Sanz Martínez
• **Nº de Alumnos:** 30.000
• **Nº de Profesores:** 2.600
• **Titulaciones oficiales:** 36 grados, 3 dobles grados, posgrado oficial (55 másteres y 45 doctorados) y títulos propios (65, de los que 39 son másteres)
• **Acuerdos con empresas:** 2.000
• **Bolsa de empleo:** Sí
Tel.: 914 97 49 69 - coie@uam.es
• **Campus:** Cantoblanco y Campus de Medicina (ambos en Madrid)
• **Datos de contacto:**
C/ Einstein, 3. 28049 Madrid
Tel.: 914 97 51 00 / 01 / 03
Tel.: 914 97 53 00 / 54 86
informacion.general@uam.es
www.uam.es

U. CAMILO JOSÉ CELA

• **Rector:** Rafael Cortés Elvira
• **Nº de Alumnos:** 6.000
• **Nº de Profesores:** 320
• **Titulaciones oficiales:**
27 grados, 150 másteres y títulos de postgrado, dobles grados y títulos propios sin selectividad.
• **Acuerdos con empresas:** 600
Información: coie@ucjc.edu
• **Bolsa de empleo:** Sí
Tel.: 918 15 31 31 - coie@ucjc.edu
• **Campus:** Villafraña (Villanueva de la Cañada), Chamartín (Madrid), Campus de Arturo Soria (Madrid) y Campus La Latina (Madrid centro)
• **Datos de contacto:**
C/ Castillo de Alarcón, 49
28692 V. de la Cañada, Madrid
Tel.: 918 15 31 31
info@ucjc.edu - www.ucjc.edu

UNIV. CARLOS III DE MADRID

• **Rector:** Daniel Peña Sánchez de Rivera
• **Nº de Alumnos:** 17.333
• **Nº de Profesores:** 1.893
• **Titulaciones oficiales:** 24 grados, 6 dobles grados, 7 licenciaturas, 6 licenciaturas de segundo ciclo, 7 diplomaturas, 3 ingenierías superiores, 7 ingenierías técnicas, 3 estudios conjuntos, 9 estudios combinados. 23 Másteres oficiales, 42 másteres propios y 18 programas de doctorado
• **Acuerdos con empresas:** 2.826
• **Bolsa de empleo:** Sí. Tels.: 916 249 521 / 916 249 308 / 916 249 902 / 918 56 13 51- sopp@fund.uc3m.es
• **Campus:** Getafe, Leganés y Colmenajero (C. Madrid)
• **Datos de contacto:**
C/ Madrid, 126
28903 Getafe, Madrid
Tel.: 916 24 60 00
futurosestudiantes@uc3m.es
www.uc3m.es

UNIV. COMPLUTENSE DE MADRID

• **Rector:** Carlos Berzosa Alonso-Martínez
• **Nº de Alumnos:** 80.000
• **Nº de Profesores:** 7.020
• **Titulaciones oficiales:** 61 grados; 101 másteres oficiales y más de 107 títulos propios
• **Acuerdos con empresas:** 7.200

convenios de prácticas
• **Bolsa de empleo:** Sí.
Tel.: 913 94 12 94/95.
coieinfo@pas.ucm.es
• **Campus:** Moncloa (Madrid); Somosaguas (Pozuelo de Alarcón. Madrid)
• **Datos de contacto:**
Avda. de Séneca, 2. - 28040 Madrid.
Tel.: 914 52 04 00
www.ucm.es - infocom@ucm.es

UNIV. EUROPEA DE MADRID

• **Rector:** Águeda Benito Capa
• **Nº de Alumnos:** 30.000
• **Nº de Profesores:** 711
• **Titulaciones oficiales:** 34 grados, 19 dobles grados, 1 triple grado, 45 másteres universitarios, 33 programas de postgrado propios, 19 doctorados y 17 programas compatibles con la actividad profesional
• **Acuerdos con empresas:** 2.700 convenios
• **Bolsa de empleo:** Sí.
Tel.: 912 115 357
eva.icarbon@uem.es
• **Campus:** Valencia, Villaviciosa de Odón y La Moraleja (estos dos últimos en Madrid)
• **Datos de contacto:**
Tajo s/n, Urb. El Bosque.
28670 Villaviciosa de Odón, Madrid
902 23 23 50
uem@uem.es - www.uem.es

UNIV. INTERNACIONAL DE LA RIOJA

• **Rector:** Jose María Vázquez García-Peñuela
• **Nº de Profesores:** 91
• **Titulaciones oficiales:** 7 grados; 2 másteres oficiales y 5 títulos propios
• **Acuerdos con empresas:** 20
• **Bolsa de empleo:** Tel: 911 89 23 54
antonio.tolbanos@unir.net
• **Campus:** Virtual. El rectorado está en Logroño
• **Datos de contacto:**
Ctra. Pozuelo. Tel.: 91 709 14 00
info@ufv.es - www.ufv.es

UNIV. DE LA LAGUNA

• **Rector:** Eduardo Doménech Martínez
• **Nº de Alumnos:** 21.200
• **Nº de Profesores:** 1.800
• **Titulaciones oficiales:** 20 grados (más 21 en tramitación para el curso que viene), 28 licenciaturas, 5 títulos de maestro, 11 ingenierías, 10 diplomaturas, 23 másteres oficiales, 28 títulos propios de posgrado
• **Acuerdos con empresas:** 31 convenios de colaboración científica, 41 de prácticas en empresas y 54 convenios marco de colaboración
• **Campus:** Anchieta, Guajara, Central (La Laguna), Ofra y Santa Cruz de Tenerife.
• **Datos de contacto:**
C/Molinos de Agua S/N
38207 La Laguna, Tenerife
Tel.: 922 319 000/01
www.ull.es - sioinfo@ull.es

UNIV. DE LA RIOJA

• **Rector:** José M.ª Martínez de Pisón Cavero
• **Nº de Alumnos:** 5.693
• **Nº de Profesores:** 459
• **Titulaciones oficiales:** 19 grados (9 en trámite de verificación) y 14 másteres (2 en trámite de verificación)
• **Acuerdos con empresas:** 375
• **Bolsa de empleo:** Sí.
Tel.: 941 299 155/145
gestionpracticas@unirioja.es
• **Campus:** Logroño

• **Datos de contacto:**
Avenida de la Paz, 93
26006 Logroño, La Rioja
Tel.: 941 299 100
oficinaestudiante@unirioja.es
www.unirioja.es

UNIV. DE MÁLAGA

• **Rector:** Adelaida de la Calle
• **Nº de Alumnos:** 32.464
• **Nº de Profesores:** 2.345
• **Titulaciones oficiales:** 8 grados, 30 licenciaturas, 2 dobles licenciaturas, 16 Ingenierías y 20 diplomaturas
• **Acuerdos con empresas:** 224
• **Bolsa de empleo:** Sí.
Tel.: 952 13 22 72
spallares@uma.es
• **Campus:** Campus de El Ejido y Campus de Teatinos
• **Datos de contacto:**
Avda. de Cervantes, 2
29071 Málaga
Tel.: 952 13 10 00 - www.uma.es

UNIV. NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED)

• **Rector:** Juan A. Gimeno Ullastres
• **Nº de Alumnos:** 180.000
• **Nº de Profesores:** 8.000
• **Titulaciones oficiales:** 27 grados, más de 30 licenciaturas e ingenierías, más de 600 títulos propios y cursos de formación continúa, medio centenar de master oficiales. Enseñanza de 12 idiomas como lengua extranjera. Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 y 45 años
• **Acuerdos con empresas:** Más de 1.200
• **Bolsa de empleo:** Sí
Tel.: 913 98 81 58
coie@adm.uned.es
• **Campus:** Facultades y escuelas en la Ciudad Universitaria (Madrid). 61 centros asociados en todas las comunidades autónomas
• **Datos de contacto:**
C/ Bravo Murillo, 38
28015 Madrid
Tel.: 913 98 75 18
www.uned.es

UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA

• **Rector:** Imma Tubella
• **Nº de Alumnos:** 41.803
• **Nº de Profesores:** 2.546
• **Titulaciones oficiales:** 15 grados, 4 ingenierías, 9 licenciaturas de segundo ciclo, 1 diplomatura y 1 licenciatura
• **Acuerdos con empresas:** 200 (empresas.asociadas@uoc.edu)
• **Bolsa de empleo:** Sí.
http://www.uoc.edu/opencms_colaboradors/opencms/ES/treballa/index.html
• **Campus:** Virtual
• **Datos de contacto:**
Tel.: 902 372 373
www.uoc.edu

UNIV. POLITÉCNICA DE MADRID

• **Rector:** Javier Uceda Antolín
• **Nº de Alumnos:** 35.479
• **Nº de Profesores:** 3.363
• **Titulaciones oficiales:** 37 grados y 54 másteres universitarios
• **Acuerdos con empresas:** 2.532
• **Bolsa de empleo:** Sí.
Tel.: 91 336 62 32/20
coie@upm.es
• **Campus:** Ciudad Universitaria, Centro de Madrid, Campus Sur y Campus de Montegancedo (Boadilla del Monte, Madrid)
• **Datos de contacto:**
Avda. Ramiro de Maeztu, 7.

Ciudad Universitaria.
28040 Madrid
Tel.: 91 336 62 00 - www.upm.es
gabinete.rector@upm.es

UNIV. PONTIFICIA DE COMILLAS

• **Rector:** José Ramón Busto Sáiz
• **Nº de Alumnos:** 6.826
• **Nº de Profesores:** 903
• **Titulaciones oficiales:** 17 grados, 4 licenciaturas, 1 posgrado, 16 másteres y 7 doctorados
• **Acuerdos con empresas:** 2.052
• **Bolsa de empleo:** Sí.
Tel.: 915 40 61 00
mvgarcia@ope.upcomillas.es
• **Campus:** Madrid y Cantoblanco.
• **Datos de contacto:**
Calle Alberto Aguilera, 21
28015 Madrid - Tel.: 91 540 61 20
oia@oia.upcomillas.es
www.upcomillas.es

UNIV. PONTIFICIA DE SALAMANCA (Madrid)

• **Rector:** Marceliano Arranz Rodrigo
• **Nº de Alumnos:** 900
• **Nº de Profesores:** 95
• **Titulaciones oficiales:** 3 grados y 1 ingeniería de segundo ciclo (Organización Industrial)
• **Acuerdos con empresas:** 60
• **Bolsa de empleo:** Sí.
Tel.: 915 14 17 07
sop@upsam.com
• **Campus:** Salamanca y Madrid
• **Datos de contacto:**
Pº Juan XXIII, 3. 28040 Madrid
900 101 829
informacion@upsam.com
www.upsam.com

U. REY JUAN CARLOS

• **Rector:** Pedro González Trevijano
• **Nº de Alumnos:** 27.109
• **Nº de Profesores:** 1.638
• **Titulaciones oficiales:** 39 grados, 18 dobles grados, 9 grados on-line, 5 grados bilingües, 33 programas de postgrado y 43 títulos propios
• **Acuerdos con empresas:** 2.744
• **Bolsa de empleo:** Sí
Alcorcón: 91 488 89 22
coie.cs@urjc.es
Fuenlabrada: 91 488 81 85
coie.cct@urjc.es
Móstoles: 91 488 70 61

coie.escet@urjc.es
Vicálvaro: 91 488 76 46
coie.fcjs@urjc.es
• **Campus:** Móstoles, Fuenlabrada, Alcorcón y Vicálvaro (todos en Madrid)
• **Datos de contacto:**
C/ Tulipán s/n. 28933 Móstoles.
Tel. 91 665 50 60 - www.urjc.es

U. SAN PABLO CEU

• **Rector:** Rafael Sánchez Sáus
• **Nº de Alumnos:** 8.698
• **Nº de Profesores:** 983
• **Titulaciones oficiales:** 22 grados, 46 licenciaturas, 5 ingenierías, 9 diplomaturas y 35 posgrados
• **Acuerdos con empresas:** 3.980
• **Bolsa de empleo:** Sí.
Tel.: 915 14 04 08
coie@ceu.es
• **Campus:** Moncloa (Madrid) y Montepríncipe (Boadilla del Monte, Madrid)
• **Datos de contacto:**
Julián Romea, 23. 28003 Madrid
Tel.: 914 56 63 00
informa.ups@ceu.es
www.ceu.es/ups

UNIV. TECNOLOGÍA Y EMPRESA

• **Rector:** Alberto Martín Alfonso
• **Nº de Alumnos:** 500 el primer año
• **Profesores:** 82 el primer año
• **Titulaciones oficiales:** 10 grados en el curso 2010-11 y 15 en el curso 2012-13. Siete títulos propios a partir del curso 2013-14
• **Acuerdos con empresas:** 10 (y otros en proceso). Cuando la Universidad inicie su funcionamiento, tendrá un Dpto. de Orientación al Alumno.
• **Campus:** Madrid
• **Datos de contacto:**
Carretera de Carabanchel a Villaverde, km 0,5. Madrid 28041
Tel.: 902 00 66 79
info@utecem.es
www.utecem.es

* El número de alumnos contempla sólo las titulaciones universitarias.

Toda la información ha sido facilitada por los propios centros

Los profesionales TIC mantienen su tirón

Faltan vocaciones en un sector que, tras remontar el peor año de su historia, vuelve a crear empleo



Fotograma de la serie de televisión 'Los informáticos', que explota los tópicos asociados a esta profesión.

PERSPECTIVAS LABORALES

ROSARIO SEPULVEDA



Ahí los tienen, confinados en el sótano de Industrias Reyholm. Los chicos de la fotografía, Roy Tenneman y Maurice Moss, los informáticos, van por libre y desprecian la impericia tecnológica de sus compañeros. «¿Has probado a apagar y volver a encender?», preguntan a todo aquel que acude en su ayuda. La serie de televisión 'Los informáticos' explota todos los tópicos en torno a una profesión que parecía a punto de morir de éxito en la década de los noventa, sobrevivió a la crisis de las 'punto.com' que inauguró el siglo XXI y que ahora, en plena debilidad económica, mantiene

el tipo con relativa dignidad. En su estudio sobre salarios y política laboral correspondiente a 2009, la Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones de España (Aetic) avanza que en 2010 el sector creará empleo. Los pronósticos hablan de un crecimiento en las plantillas de un 4,3%, una cifra modesta, pero más que significativa en un contexto de crisis como el actual. «El pasado fue el peor ejercicio de nuestra historia -asegura Jesús Banegas, presidente de Aetic-. Nunca desde 1970, año en que empezamos a recopilar información, el sector había decrecido. El año pasado, sin embargo, la actividad cayó un 9% y el empleo, un 5%. El gasto en I+D, sin embargo, creció un 3%. Si los demás sectores a mortiguaron como nosotros los malos datos, o no gallo nos cantarían».

El informe de Asimolec, la asociación de importadores de productos de electrónica, correspondiente a 2009 también certifica una caída en la

actividad del macrosector TIC, tecnologías de la información y la comunicación: un 7% respecto a 2008, lo que se tradujo en unas pérdidas de 5.000 millones de euros de facturación. Sin embargo, los datos del primer trimestre de 2010 muestran un cambio de tendencia, porque la venta de material, ya sea ordenadores, televisiones o teléfonos móviles, ha aumentado casi un 20% respecto al mismo periodo del año anterior, y la cifra de negocio, un 4,3%.

«Cuando se reactive la economía, empezaremos a vivir un problema creciente de falta de personal, sobre todo de los profesionales más cualificados, como los expertos en 'minería' o gestión de datos, seguridad informática o consultoría de negocios», afirma Luis Fernández Sanz, profesor de Ciencias de la Computación de la Universidad de Alcalá de Henares y miembro de la junta directiva de la Asociación de Técnicos de Informática, ATI. «Salvo en la

crisis de las 'punto.com', cuando alcanzamos tasas de desempleo del 4% que afectó a personas de entre 38 y 45 años, nuestra profesión nunca se ha visto afectada por el paro. Ahora, sin embargo, nos encontramos con profesionales de entre 50 y 55 años que deben reorientar su carrera porque han sido víctimas de ERE. Las empresas los han sacado del mercado con el objeto de incorporar savia nueva que entra con salarios más modestos. Muchos de ellos se hacen autónomos. Por su parte, los nuevos egresados tardan entre cuatro y seis meses en encontrar su primer empleo», dice Adrián Nogales, secretario general del Colegio de Ingenieros de Telecomunicación.

Productividad

Dados los sustanciosos aportes de las nuevas tecnologías a la productividad -un reciente informe de la Comisión Europea calcula que a ellas se debe la mitad del crecimiento de la productividad que ha

EN CIFRAS

25.000

euros brutos al año es el salario que, por término medio, percibe un ingeniero de telecomunicaciones en su primer empleo. El dato, correspondiente a 2009, lo aporta Aetic en su último informe sobre salarios.

Habilidades

El informe 'Digital Europe' sostiene que la cifra de seis millones de personas a las que emplea el sector en Europa crecerá en los próximos años. Pero, además, el estudio prevé que, a la altura de 2015, el 90% de los puestos de trabajo requerirá habilidades en tecnología.

4,3%

es el crecimiento de las plantillas en firmas del sector que se espera para 2010. No obstante, el 63,6% de las compañías consultadas por Aetic prevé mantener sus empleos durante este año.

LAS REACCIONES

Jesús Banegas
Presidente de Aetic

«En 2009, la actividad cayó un 9% y el empleo un 5%. El gasto en I+D creció»

Adrián Nogales
Sec. del Colegio de Ing. de Telecomunicación

«Salvo en la crisis de las 'punto.com', nunca nos ha afectado el paro»

Luis Fernández Sanz
Asociación de Técnicos de Informática

«Viviremos un problema de falta de personal cuando se reactive la economía»

conseguido Europa en los últimos 15 años-, ni la UE, que pondrá en marcha su agenda digital en breve, ni España pueden permitirse un estancamiento en el mercado laboral de las telecomunicaciones. La carrera es imparabile y, pese a la crisis, gobiernos y asociaciones empiezan a mirar al futuro y a preocuparse ante la escasez de vocaciones tecnológicas.

Aunque el presidente de Aetic se refiera a su sector como la «quintaesencia del mercado laboral» porque más del 85% de los contratos son indefinidos, la remuneración supera a las de otras actividades económicas y sus profesionales se recolocan más fácilmente, los jóvenes con vocación de ingeniería prefieren, muchas veces aconsejados por sus padres, la estabilidad de una ingeniería generalista como Industriales. «A partir del año 2001 los niveles salariales cayeron bastante, y los padres de los candidatos les hicieron ver que una carrera a la que había que dedicar tanto esfuerzo no les recompensaría rápidamente», comenta Adrián Nogales, que fue testigo de la época más gloriosa de las telecomunicaciones, cuando a principios de la década de los noventa proliferó el número de escuelas, hasta llegar a 31, y el número de recién graduados superó los dos mil al año en vísperas del efecto 2000. «En los últimos años la caída de matriculas en algunas escuelas ha sido espectacular», certifica Nogales, para quien el repunte de la profesión siempre se asocia a una nueva revolución tecnológica. Ahora hay dos pendientes: el despliegue de la fibra óptica y pasar de las redes móviles 3G a la siguiente generación.

Luis Sanz, por su parte, apunta varias razones para explicar la escasez de vocaciones tecnológicas, entre ellas, la tendencia de las empresas a igualar a profesionales de distinto nivel cuando están empezando, y el excesivo castigo que se propinó al sector tras el estallido de la 'burbuja' tecnológica.

Para fomentar el interés de los jóvenes por las profesiones relacionadas con el sector, la Comisión Europea ha auspiciado la campaña 'e-Skills'. En España, la encargada de su puesta en marcha es Aetic, que el pasado mes de marzo organizó una serie de encuentros en los que participaron empresas, centros de formación y escolares de entre 13 y 14 años. Para su presidente, Jesús Banegas, la baja retribución de los ingenieros españoles -el primer sueldo de un ingeniero de Telecomunicaciones está en 25.000 euros al año- y el pequeño tamaño de la industria tecnológica española ejercen un efecto disuasorio en las futuras matriculas.

Retrato robot de una plantilla joven y formada

Con un 85% de contratos fijos y un 55% de universitarios, el sector TIC encaja en el nuevo modelo productivo

R. S.
 Jóvenes, más formados y con mejores condiciones laborales que los profesionales que hacen carrera en otros sectores. Jesús Benegas sólo tiene que echar mano de los datos para pregonar las bondades de una actividad que encaja como anillo al dedo en ese nuevo modelo productivo hacia el que, supuestamente, nos encaminamos. «El 85,4% de los contratos son fijos y la remuneración media es muy superior a la que se da en la industria, los servicios o la construcción. Más del 55% de los empleados tiene una carrera universitaria y somos el sector que más potencia la carrera de la mujer. Además, dada la necesaria actualiza-

ción de sus conocimientos, los profesionales del sector tienen una alta 'empleabilidad', es decir, que si uno pierde su empleo encuentra otro más fácilmente», asegura el presidente de Aetec, una de las asociaciones más importantes de un sector que engloba a 25.000 empresas que, a su vez, emplean a 350.000 personas. Aunque Benegas estima que hasta un millón de empleados de otros ámbitos trabajan con las tecnologías del sector.

Luis Fernández Sanz, que analiza periódicamente las ofertas que se publican en la prensa española y en la bolsa de empleo de la Asociación de Técnicos de Informática, asegura que el perfil más demandado es el de un analista especializado en las aplicaciones Java y Oracle. «En general, son los puestos vinculados al desarrollo de 'software': programadores y analistas-programadores, puestos para los que se suele contratar a titulados de Formación Profesional; analistas, que tanto desempeñan universitarios como técnicos de

FP, y jefes de proyecto, para cuyo ejercicio se solicita a ingenieros».

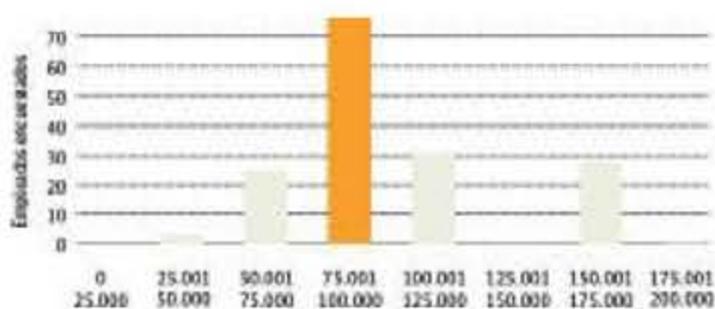
Ingenieros informáticos (26,5%) y de telecomunicaciones (26,4%) son los titulados universitarios más comunes en las empresas tecnológicas, que hace unos años también recurrían a licenciados en Matemáticas y Físicas para cubrir sus vacantes. Hoy, según apunta el estudio 'Salarios y política laboral en el sector de la electrónica, las tecnologías de la información y las telecomunicaciones en 2009', de Aetec, estos licenciados en Exactas o Físicas representan poco más del 5% en las plantillas de las Ingenierías de telecomunicaciones.

Difíciles de cubrir

Sin embargo, los puestos más demandados no son siempre los más difíciles de cubrir. En este sentido, Luis Fernández Sanz, también profesor de Ciencias de la Computación en la Universidad de Alcalá de Henares, apunta a algunos que, por su alto grado de especialización o bien por sus perspectivas de futuro, en-

¿Cuánto gana el director comercial?

Salario bruto anual en empresas TIC (en euros)

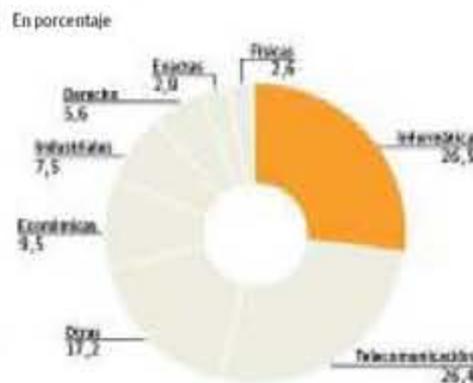


Fuente: AETEC

cajan en este segundo grupo. Se trata de especialistas en seguridad informática, en minería o gestión de datos y en consultoría estratégica. «Una de las grandes carencias que se ha detectado en los profesionales es su falta de habilidades comerciales. Se les ha reprochado que se centraran excesivamente en los aspectos técnicos y no se implicaran en el negocio», cuenta Fernández.

Precisamente, los directores comerciales de estas empresas son los mejor pagados -con una retribución media en 2009 de 99.669 euros- en la categoría de dirección. Les sigue el responsable del departamento técnico con 85.157 euros brutos al año.

Titulados que trabajan en las TIC



Fuente: AETEC

Un paso más hacia la flexibilidad

Junto con la libertad de horarios, se impone la oficina sin puestos fijos ni despachos para los directores

TENDENCIAS

■ CRISTINA MARTÍN

«La flexibilidad está aquí para quedarse». Así de rotundo se muestra Charles Grantham al dar su opinión sobre este concepto que él lleva investigando dentro del ámbito laboral desde hace más de dos décadas. Tal vez, en Estados Unidos, donde reside el autor de libros como 'El futuro del trabajo' y 'Agilidad empresarial', esta realidad sea más palpable que en nuestro país, donde el sector de los servicios —«un tipo de trabajo en el que es difícil aplicar herramientas de flexibilidad», apunta Grantham— es la actividad que más aporta a nuestra economía.

Sin embargo, en el mundo de la empresa, tanto en el de las grandes multinacionales como en el de las pequeñas oficinas, la flexibilidad laboral está dejando de ser una teoría para pasar a la práctica. Ya no es anecdótico que alguien pida entrar un poco más tarde para llevar a sus hijos al colegio o que los jueves pueda salir antes para llegar a tiempo al máster. «Desde hace tiempo estamos viviendo una revolución en la forma de trabajar, lo que sucede es que pocas empresas se deciden a establecer las bases de esta flexibilidad», explica Francisco Vázquez, presidente del grupo 3GOffice. Desde su compañía, que se dedica a asesorar y ofrecer soluciones en temas relacionados con el espacio y el diseño de oficinas, han percibido un creciente interés por el concepto del trabajo flexible.

Para Vázquez, el uso de la tecnología así como las necesidades de los propios empleados —«que ya no viven para el trabajo y demandan tiempo para su vida personal»— son los principales responsables de este cambio. De igual manera, señala la importancia del trabajo colaborativo frente al productivo y

transaccional. «Son los llamados 'knowledge workers' —trabajadores del conocimiento—, que funcionan en equipo y de una manera más creativa».

Más que teletrabajo

La respuesta que mejor responde a la demanda de este modelo de desempeño son las oficinas flexibles. «Aunque mucha gente lo relacione únicamente con el teletrabajo, esa es sólo una de las opciones; la flexibilidad es mucho más», aclara el presidente de 3GOffice y enuncia lo que, en su opinión, implica «que la empresa deje a sus empleados organizarse y manejar su tiempo; que cada persona sea responsable y libre de elegir su horario y desde dónde trabajar; y que la estructura de valoración de los equipos sea por objetivos y no por presencia en la oficina».

Para dar respuesta a esta revolución laboral, en la que el puesto físico de trabajo está perdiendo importancia, aparece el concepto de oficina flexible, según el cual, los empleados pueden moverse por la sede corporativa con libertad. «En todos los sectores donde hemos llevado a cabo estudios veíamos que la media de ocupación de los puestos asignados como fijos oscilaba alrededor del 50%, mientras que las salas de reuniones y otras zonas comunes estaban siempre llenas», explica Francisco Vázquez.

La flexibilidad aquí reside en que cada día, el empleado puede elegir dónde trabajar —en un puesto con ordenador, en una sala de reuniones, en un puesto con videoconferencia...— en función de lo que tenga que hacer. Además, la reorganización del espacio que conlleva diseñar una oficina de estas características puede reducir hasta un 40% los metros ocupados con el consiguiente ahorro económico.

Hace casi un año, la sede central de Kellogg's en nuestro país ocupaba 2.240 metros cuadrados, contaba con una sala de reuniones por departamento y con despachos



En las nuevas oficinas de Kellogg's, los empleados no tienen un puesto fijo y se mueven según sus necesidades.

para cada uno de los directores. Desde el pasado mes de enero, cuando se mudaron a un nuevo edificio en otra zona empresarial de Madrid, los despachos privados han desaparecido —incluido el del director general—, las zonas comunes —salas de reuniones, áreas informales para trabajo en equipo...— han crecido y, mientras, el número de metros cuadrados (1.600) ha disminuido.

En el mundo de la empresa, la flexibilidad laboral está pasando de la teoría a la práctica

El puesto físico y fijo de trabajo pierde importancia como respuesta a este concepto

«Hemos aplicado el concepto de trabajo flexible tanto en el tiempo como en el espacio», explica Susana Gómez, directora de Recursos Humanos de la firma, que aclara que lo único que exigen es total disponibilidad de 10:00 a 17:00 horas para facilitar la coordinación de los equipos. Esta filosofía fue la que 3GOffice, responsable de la arquitectura y diseño de esta nueva sede, impregnó en todos los detalles. Por ejemplo, aunque hay zonas específicas para cada departamento —barrios— los puestos no son fijos y cada empleado cuenta con una taquilla para dejar guardadas cada día todas sus pertenencias.

«El trabajo no es un lugar, es una actividad. Por eso también hemos proporcionado un 'kit de nuevas tecnologías' a todos y cada uno de los trabajadores compuesto por una blackberry, ADSL y teléfono en casa y un módem 3G», añade Gómez. ¿Pueden estas facilidades convertirse en un arma de doble filo? «No es algo obligatorio, se podía aceptar o no y, por supuesto, sigue existiendo la posibilidad de venir con un horario normal y trabajar en el mismo sitio todos los días», aclara la directora de Recursos Humanos.

En cualquier caso, la plan-

DENTRO DE DIEZ AÑOS...

Más que un bonus, un plan de pensiones o la financiación de un curso de inglés. El elemento más valorado, al margen del salario, es la flexibilidad laboral. Así lo afirmó el 39% de los 5.000 profesionales de todo el mundo encuestados para el informe 'Gestión de personas en 2020. El futuro del mercado de trabajo' elaborado por la consultora PricewaterhouseCoopers.

tilla, pasadas las lógicas reticencias iniciales a cualquier novedad, «se está mostrando muy satisfecha con el cambio». Una actitud que encaja a la perfección con la teoría de Grantham sobre la flexibilidad laboral. «Estos empleados disfrutaron de un mayor grado de satisfacción y de fidelidad a la compañía y llegan a ser un 15% más productivos que los compañeros que trabajan atados a un ambiente más tradicional». El experto estadounidense, fundador del Work Design Collaborative, des-

El estudio, que forma parte de una serie de investigaciones que la consultora elabora para analizar la situación de los recursos humanos dentro de una década, revela también que cuatro de cada diez consultados se ven trabajando en el futuro en una oficina virtual accesible desde cualquier lugar. A la hora de hablar de su empresa ideal, casi la mitad, un 46%, prefiere una compañía cuyos valores comparta antes que ser emprendedor (33%) o trabajar en una firma líder que sólo contrate a los mejores (20%).

de donde abogan por un futuro con centros de trabajo flexibles que sean social y medioambientalmente respetuosos, lanza una predicción aplicable en todo el mundo. «En los próximos diez años, estos trabajadores del conocimiento pasarán sólo el 20% de su tiempo en una oficina centralizada; el 40% se quedará en casa y el 40% restante optará por trabajar 'on the move', es decir, desde una biblioteca, una cafetería o en espacios que se terminarán creando con esta función».

El empleo estival aumentará este año

Las principales consultoras de recursos humanos coinciden: esta temporada será mejor que la anterior



Aunque en menor medida que en años de bonanza, la hostelería vuelve a protagonizar la oferta de empleo veraniega.

MERCADO LABORAL

LAURA DE CUBAS

No podemos hablar de recuperación, pero sí anticipar que este verano hará, sin lugar a dudas, más calor que el anterior en las grandes empresas de selección. Adecco, que cada año hace por estas

fechas una previsión de la contratación estival, se muestra optimista y anticipa un crecimiento en el volumen de sus procesos del 10%, cerca de 125.000 contratos. Porque, pese a no alcanzar, ni de lejos, los niveles de 2008, desde donde las búsquedas terminaron reduciéndose en un 32% en menos de doce meses, la recuperación del empleo estacional será clara en los sectores del turismo, la hoste-

lería y el 'call center' para, sobre todo, Levante, Andalucía, Cataluña, Madrid y las islas.

La gran diferencia que, sin embargo, se mantiene respecto a los años de bonanza es, como explica Teresa Rengel, directora de Servicios de Adecco, la duración de los contratos derivado del reajuste de la plantilla. «Antes se hablaba de período veraniego como tal y, ahora, sólo nos referimos a dos meses;

la curva empieza en julio y acaba a principios de septiembre; cuando en 2008 podía llegar hasta octubre». «En la industria, la logística y el transporte se han visto obligados a reajustar vacaciones con lo que ya no son necesarias las suplencias de veranos, que son cubiertas por los propios miembros de la plantilla», señala Rengel.

Por puestos, el verano de 2010 volverá a buscar cocineros, camareros o recep-

VERANO 2010

Al igual que en 2009, las empresas han esperado hasta el último momento para comenzar su campaña de selección con el fin de cubrir vacantes estivales. Sin embargo, habrá importantes diferencias con respecto al año pasado:

CONTRATACIÓN

10%

Según Adecco, esta temporada se firmarán 125.000 contratos más que hace doce meses.

Candidatos

La motivación de los españoles para trabajar en verano ha cambiado mucho durante estos últimos años. Según Randstad hoy se rigen por razones:

Económicas	50%
Acceder al mercado	22,21%
Adquirir experiencia	19,43%

Las empresas exigen mayor experiencia y cualificación en sus procesos de selección

nistas de hotel con idiomas, pero también refuerzos para otros servicios derivados del movimiento vacacional; camareros, dependientes, reponeadores, montadores o auxiliares de administración, amén de los clásicos apoyos para campañas de marketing y lanzamiento de nuevos productos. Este último punto es el que Adecco aprovecha para señalar la gran tendencia de la temporada, los estrictos criterios de selec-

ción. «Por ejemplo, para las promociones ya no se están pidiendo 'animadores comerciales', sino vendedores con experiencia», comenta Rengel en clara alusión a que hoy hay más dónde elegir, porque a los demandantes de empleo estival típicos, los jóvenes estudiantes, se les unen los parados de larga duración, las amas de casa, los desempleados mayores de 40 años y los inmigrantes, que pueden aportar mayor cualificación y experiencia.

Sesenta para cada una

Desde Randstad, confirman la anterior realidad y la traducen en cifras: por cada oferta habrá, de media, hasta 68 candidatos, y los empleadores conscientes de ello y con una estrategia de negocio más clara, ajustarán la descripción de perfiles hasta límites insospechados. Por ende, estos se verán obligados a ser mucho más flexibles a la hora de imponer sus condiciones y valorarán, por encima de todo, el salario (en un 50% de los casos), que primará sobre las posibilidades de adquirir experiencia (19,43%).

Alfredo Loizaga, director regional de la Zona Norte de Randstad, hace una radiografía de estos nuevos temporeros. «Los menores de 30 y 35 años estarán mucho más abiertos a la movilidad que en años anteriores y sus perspectivas, pese a la crisis, serán más elevadas que en otros veranos», explica. Loizaga se refiere a que, aunque la situación del mercado laboral es muy complicada, el tipo de perfiles que demanda la empresa de forma temporal es muy similar a los que podría pedir para otro tipo de contratación. «Y como la estructura de plantilla es ahora más ajustada, hay mayor oportunidad en términos absolutos de que se queden en la empresa», concluyen desde Randstad.

Siete empresas españolas, entre las mejores de Europa

La nueva lista de 'Great Place to Work' constata que la gestión de recursos humanos determina los resultados

L. DE C.

Siete firmas españolas, siete, han conseguido colocarse entre las mejores empresas para trabajar en Europa según la clasificación que elab-

ora de forma anual el Instituto 'Great Place to Work'. Las sedes españolas de Microsoft, Louis Vuitton y Vodafone, en la categoría de compañías con más de 500 empleados, y Softonic.com, Bain & Company Ibérica y Grupo Visual MS, entre las de menos de 500, ostentan este año los primeros puestos de este ránking que se elabora con las 16 listas locales de este organismo y en las que han participado, en total, 1.300 organizaciones y 293.000 trabajadores.

Como ocurriera con la clasificación española, las reconocidas en 2010 coinciden en que, pese a la crisis, todas ellas han conseguido aumentar su productividad -en este caso hasta un 12,9%- y reducir el absentismo laboral, cerca de un 12,5%. «Una buena política de recursos humanos impacta directamente en la cuenta de resultados -constata Albert Aranda, director de Recursos Humanos de Bricodepot, una de las seleccionadas en la lista patria-. Hay

que buscar la implicación del empleado y fomentar el orgullo de pertenencia a través de la coherencia en valores y una buena política de comunicación». «De esta forma, el empleado se identifica con la organización y está dispuesto a dar lo mejor de sí para que, incluso en plena crisis, los resultados sean positivos», concluyen desde esta compañía del Grupo Kingfisher, primero en distribución de europea de bricolaje.

La metodología usada se apoya en el sistema Trust Index, una encuesta de plantilla que identifica los niveles de confianza, orgullo y compañerismo dentro de su entorno de trabajo, y una auditoría corporativa externa.

¿Dónde se trabaja mejor?

Empresas con más de 500 empleados

Empresa	Puesto
Microsoft	1
ATP	2
SMA Solar Technology	3
3M Deutschland	4
IRMA	5
Coca-Cola HBC Greece	6
SAS Institute	7

Empresas con menos de 500 empleados

Empresa	Puesto
&samhoud	1
Middelfart Sparekasse	2
Reaktor	3
Roche Pharmaceuticals	4
noventum consulting	5
4flow	6
Frøjs Herreds Sparekasse	7

Recientemente participé en el Foro Anual organizado por el Club Excelencia en Gestión, que este año, bajo el lema 'España S.A., 2015' analizaba la situación actual de España y las perspectivas para 2015, y pudimos sacar importantes e interesantes conclusiones. A mí me pareció oportuno analizar la gestión del deporte español, como un ejemplo de empresa española que obtiene resultados positivos.

Cada vez más, en un país como el nuestro, en el que, si no lo remediamos, no alcanzaremos crecimientos del 2% hasta 2016, el deporte, el deporte español, se ha configurado como una brillante metáfora del éxito de la que podemos aprender para desarrollar nuestras organizaciones y a nosotros mismos como profesionales y como personas.

Se ha hablado del talento de nuestros deportistas -Rafael Nadal, Fernando Alon-

JUAN CARLOS CUBEIRO
PRESIDENTE DE EUROTALENT

¿POR QUÉ
TENEMOS
GRANDES
'COACHES'?

Los entrenadores de fútbol son un ejemplo de liderazgo



so, Pau Gasol, Alberto Contador, Gemma Mengual y tantos otros-, del éxito de nuestras selecciones...

En este caso, quisiera referirme a la figura del entrenador de la liga de la primera división del fútbol español, porque se da la circunstancia histórica de que en esta pasada temporada todos los 'coaches', a excepción de dos, Néstor Gorosito y Manuel Pellegrini, eran españoles.

¿Cuál es el motivo del éxito de nuestros entrenadores? Un servidor ha tenido la fortuna de haber analizado el estilo de Pep para el libro 'Liderazgo Guardiola', coescrito con la profesora Leonor Gallardo, y de haber compartido mesas redondas con entrenadores referentes como José Miguel González, 'Michel', que tan buenos resultados ha conseguido en el Getafe; Gregorio Manzano, apodado 'el profesor', capaz de obtener unos logros increíbles con el Mallorca; o Jabo Iru-

reta, uno de los históricos del fútbol español, actualmente director técnico del Athletic de Bilbao. Podemos encontrar una pauta común en estos 'coaches' que precisamente tiene que ver con la idea más avanzada del talento.

El talento va más allá de la técnica y de la inteligencia. Es una combinación de capacidad -aptitud y actitud-, compromiso y contexto adecuado. Nuestros entrenadores están muy preparados, saben de la importancia de la inteligencia emocional -que predicar y practicar-, se comprometen a tope para generar un estado de ánimo con el que se obtienen resultados, y no les duelen prendas -firmes, pero no duros- en acabar con las vacas sagradas por el bien del equipo.

Tenemos la mejor liga del mundo, que atrae y fideliza a los mejores jugadores, por la calidad de nuestro 'coaching'. El éxito no llega nunca por casualidad.

ASÍ EMPEZÓ

■ ROSARIO SEPÚLVEDA

Mucho tiempo después, Andrés Trapiello (Manzaneda de Torío, León, 1953) se divierte recordando los años más azarosos de su vida laboral. «Parece una novela de la picaresca», reconoce el escritor, que hubo de desempeñar, «por dinero», un buen puñado de trabajos que le permitieron sobrevivir cuando la literatura y sus actividades colaterales todavía no le daban para ello. Hoy, ya convertido en novelista, poeta, ensayista y hasta columnista de éxito, Trapiello acaba de publicar en Destino una edición ampliada del que, para muchos, es un libro de culto, 'Las armas y las letras. Literatura y guerra civil (1936-1939)'.

—¿Cuál fue su primer empleo remunerado?

—El primer empleo fue en Madrid. Yo tenía 17 años y vendía biblias en clubes de alterne con un boxeador que había sido campeón de España de los pesos 'welter'. Eran biblias de lujo que entonces costaban unas doscientas pesetas. Recuerdo que llevaban una especie de acolchado en la cubierta y láminas de colores. También vendía libros de Nietzsche por las terrazas de la calle Serrano, pero eso es otra historia.

—¿Cómo consiguió ese trabajo tan peculiar?

—Por el periódico. Yo estaba solo en Madrid, vivía en una casa con estudiantes anarquistas y no tenía medios para salir adelante. Así que miré el periódico y el primer trabajo que me salió fue ése. Naturalmente, la oferta no decía «vender libros por clubes de alterne con un ex campeón de los pesos 'welter'». Pero había que vender libros y, a veces, te emparejaban con otros. A mí me tocó con aquel boxeador.

—¿Resultaron rentables aquellas visitas a los clubes?

—Resultaron muy rentables, porque él era un hombre muy simpático y conocía a todas las chicas. Además, era un momento en que, todavía, la cultura estaba bien vista, tenía un gran prestigio. Por entonces empezaban las colecciones y la venta de libros y enciclopedias a plazos, y todo el mundo sabía que la cultura redimía, como el trabajo en las cárceles.

—Dice que también vendió libros de Nietzsche...

—En las terrazas de verano. Yo no conocía Madrid y, además,

sólo quería vender por las mañanas, cuando la gente está más ocupada. En una de esas terrazas conseguí que alguien me mandara a su casa, donde su madre y su hermana, que se iba a casar, querían poner libros en el salón. Me compraron unos cinco metros lineales de libros y eso me retiró del negocio durante cuatro o cinco meses. Aquella venta fue, realmente, fabulosa.

—A lo mejor no se le daba mal vender, ¿ese tipo de ocupaciones extra literarias le han alimentado como escritor?

«Vendí biblias en clubes de alterne con un boxeador»

Andrés Trapiello **Escritor** Los primeros capítulos de su vida laboral son tan azarosos como una novela picaresca



Andrés Trapiello ha publicado en Destino una edición ampliada de 'Las armas y las letras'. ■ ÁNGEL DÍAZ

«Mi suerte fue que la Magistratura no me reconociera los derechos en Televisión Española»

—A mí, más que vender, lo que me gusta es que me vendan historias, vidas, que me cuenten cosas. Y, desde luego, en todos esos meses, que, para mí, fueron un tanto escaharrados, todas esas experiencias me enriquecieron. Yo, que vine a Madrid detrás de una muchacha, viví con unos anarquistas y terminé viviendo en casa de una señora muy mayor, una anciana que acababa de enviudar y que me trató como a un niño. Gracias a ella pude salir adelante. Ahora que recuer-

do todo aquello me parece una novela de la picaresca.

—¿Y cómo sigue esa novela?

—El segundo empleo que tuve fue en una fábrica de piensos de La Coruña. Durante un verano entero, estuve cargando y descargando camiones de soja y clasificando huevos. Había una máquina donde entraban a millones los huevos y tú tenías que ir colocándolos en cartones. Entonces, ya estudiaba primero de Filosofía y Letras.

—¿Siempre procuró sacarse algún dinero extra para pagarse los estudios?

—Sí, siempre, ya fuera vendiendo mis cuadros o trabajando. Estuve en una galería de arte y en la delegación del periódico 'Pueblo', cuyo director era un señorito fascista que se paseaba por la redacción con una pistola en la mano. En fin... Valladolid da para mucho. En ese periódico, entre otras cosas, me dedicaba a hacer la sección de Sucesos, que me gustaba mucho.

—¿Alguna vez ha tenido nómina, una relación laboral estable?

—Sí, he tenido algunas nóminas, pero de eso hace ya muchos años. Yo creo que el trabajo más estable que tuve fue entre 1975 y 1977 en una revista de arte que se hacía en Madrid. Estuve dos años trabajando como un chino y, al final, me echaron. Y, después, estuve como dos años con un trabajo precario en Televisión Española, en un programa de letras. Intenté pedir, incluso, la fijeza. Fui a la Magistratura de Trabajo y perdí, afortunadamente. Yo creo que la gran suerte de mi vida fue que la Magistratura de Trabajo me arrojara a la indigencia y no reconociera los derechos que yo creía tener como trabajador.

—Porque entonces lanzó un órdago y apostó todo por la literatura.

—Sí, desde ese mismo momento todos mis trabajos, mis ganas, mis ilusiones, se pusieron de lado de la literatura. Ya no tuve que aguantar a ningún jefe ni bregar con ningún negro.