

# Del encaje producto-mercado al encaje Universidad-Empresa



**Israel Pastor Sánchez**  
 Coordinador de Proyectos Observatorio  
 Inserción Laboral  
 Subdirector Master en Dirección y Gestión  
 RRHH y PYMES  
 Universidad de Alicante

**Una Startup es una empresa** que se enfrenta a un entorno de extrema incertidumbre y desarrolla productos o servicios buscando una demanda alta; la propuesta de valor, canales de distribución y forma de relacionarse con el mercado están completamente orientados al cliente.

En el lanzamiento de una *Startup* hablamos del concepto del encaje producto-mercado, que alcanzaremos cuando el modelo de negocio que hemos generado sea un modelo que da solución a las necesidades de nuestro mercado y que este sea un modelo repetible, rentable y escalable. Este concepto de encaje producto-mercado, lo podríamos trasladar al ámbito de la Universidad y la Empresa, donde la Universidad es generadora de capital humano (el producto en nuestro concepto) con alta capacitación a nivel de conocimientos técnicos y donde la Empresa (mercado) demanda la incorporación de titulados para hacer crecer la misma.

En la situación actual, tanto las empresas como los mercados a los que éstas se dirigen se encuentran en constante cambio, lo que supone una elevada exigencia respecto al talento de las personas que forman o van a formar parte de una compañía. Al margen de las diferencias entre los productos, servicios y modelos de negocio que las empresas utilizan para entregar y capturar valor en el mercado, lo que realmente diferencia y hace competitiva a la empresa actual son las personas que la integran: su creatividad, sus valores, su forma de hacer, su manera de analizar y enfocar las relaciones con el mercado...

## Perfiles más buscados

Vemos cada día cómo los perfiles que se buscan y seleccionan desde las corporaciones, deben cumplir con tres requisitos: una capacitación técnica y unos conocimientos específicos concretos, que en gran medida son aportados desde las Universidades; unas competencias transversales, que en la mayoría de las ocasiones se desarrollarán a través de formación específica y de experiencia (formación y experiencia que se puede haber adquirido de muchos y diversos modos, pues la propia Universidad facilita la realización de proyectos o prácticas laborales en las organizaciones); y unos valores que estén alineados a los de la organización a la que se va a entrar a formar parte.

Si queremos que los alumnos universitarios - futuros profesionales - cumplan con estos tres requisitos, se han de generar y potenciar espacios entre la empresa y la Universidad, que permitan adaptar la capacitación de los futuros profesionales más allá de los meros conocimientos técnicos y hacerlo de una forma flexible, con la mirada puesta en las necesidades específicas de las compañías y de los mercados a los que éstas ofrecen sus productos y servicios.

La empresa necesita de los jóvenes universitarios aunque estos no siempre ofrezcan valor específico que la organización requiere para adaptarse al nuevo entorno y a los nuevos mercados. En muchos casos porque no los creamos espacios suficientes donde potenciar su talento más allá de los conocimientos técnicos.

Las propias empresas, conscientes de esta necesidad, están creando medios de reclutamiento para atraer el talento desde las Universidades y desarrollarlo desde la perspectiva y la cultura de la empresa. La Universidad debe aquí, en este proceso, convertirse en parte activa construyendo puentes entre sus estudiantes y las empresas.

**Lo que realmente diferencia y hace competitiva a la empresa actual son las personas que la integran: su creatividad, sus valores, su forma de hacer, su manera de analizar y enfocar las relaciones con el mercado**

## Algunos ejemplos

Por ejemplo, el Programa Cantera ONO se lleva a cabo en colaboración con las Universidades madrileñas y busca el desarrollo y la formación de jóvenes talentosos. Para ello, anualmente ONO publica una convocatoria donde pueden inscribirse recién titulados y estudiantes universitarios que hayan superado el 50% de sus estudios.

Este programa contempla dos tipos de perfiles, trainees y becarios. Los trainees seleccionados son recién titulados, menores de 30 años, que accederán al programa Cantera ONO – Optimus y durante 12 meses desarrollan su actividad en las oficinas centrales de la compañía, recibiendo formación específica desde ONO y llevando a cabo diferentes labores en los departamentos que le han sido adjudicados, rotando de forma obligatoria por todos ellos. Los becarios seleccionados, son estudiantes con el 50% de la titulación completada, y menores de 30

años, que accederán al programa Cantera ONO – Start que, al igual que los otros perfiles, también recibirán una formación específica y llevarán a cabo diferentes labores en la compañía.

### Desde la Universidad de Alicante, a través del Observatorio Universitario de Inserción Laboral, se trabaja en la creación de iniciativas y espacios que preparen al universitario de cara a su salida al mercado de trabajo

Otro caso, que busca enriquecer la conexión entre la Empresa y la Universidad trabajando sobre el ajuste entre los perfiles universitarios y las necesidades específicas de la compañía, es el programa Becas Talento Vodafone. En la convocatoria del mismo detallan cuál es el perfil de candidato que buscan en cuanto a sus actitudes y valores: «Buscamos jóvenes ilusionados, responsables e innovadores con ganas de poner en práctica todos sus conocimientos y conocer cómo funciona por dentro una gran compañía de telecomunicaciones. Un apasionante lugar donde podremos descubrir al profesional que llevas dentro». Las Becas Talento Vodafone, trabajan en integrar al

estudiante universitario en el desarrollo de un proyecto específico dentro de la compañía.

Una última muestra de la necesidad de adaptación de la formación lo podemos observar en la empresa Everis, consultora multinacional que ofrece soluciones de negocio, estrategia y desarrollo, mantenimiento de aplicaciones tecnológicas y outsourcing. Ha puesto en marcha la Universidad Corporativa Everis, que desarrolla programas específicos para los trabajadores de la empresa en colaboración con La Salle Universities, adscrita a la Universidad Autónoma de Madrid

La Universidad Corporativa Everis, sirve como canal estratégico que les permite difundir valores y cultura de compañía; centra su actividad en la formación de los empleados, candidatos y colaboradores, proporcionando además el acceso a titulaciones. Con la puesta en marcha, Everis busca optimizar los procedimientos de capacitación y beneficiar el crecimiento del talento interno.

Desde la Universidad de Alicante, a través del Observatorio Universitario de Inserción Laboral, se trabaja en la creación de iniciativas y espacios que preparen al universitario de cara a su salida al mercado de trabajo. El Observatorio realiza acciones y actividades que tienen en cuenta a su entorno, diseñando programas que ajustan las habilidades, capacidades y destrezas del alumno con las necesidades del mercado laboral. ■

ESCUELA UP  
Curso de Verano

## Unión Profesional organiza un Curso de Verano para orientar el "inicio profesional"

**Todos aquellos alumnos** que estén en sus últimos años de licenciatura o grado universitario son el público objetivo del Programa de Inicio Profesional. ¿A qué nos estamos refiriendo? Unión Profesional ha diseñado un curso de verano con el propósito de introducir a los alumnos en la orientación de los ejercicios profesionales a los que puedan acceder desde su titulación, con una visión multidisciplinar y un marcado carácter profesional. El objetivo es señalarles las pautas y acciones para encontrar el trabajo más optimizado en línea con sus potenciales y mostrarles cómo 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. Este programa será gratuito y constará de un plan lectivo de 25 horas donde distintos profesionales del entorno colegial acercarán al alumnado los temas clave sobre los que se cimentan los principios vertebradores de los colegios profesionales y las líneas de innovación que actualmente se plantean, siempre atentos a los posibles escenarios que los recientes cambios, económicos y sociales, pueden darse en el sector profesional. Sobre esta y otras cuestiones hablará el profesor Fernández-Rañada, economista y miembro del claustro de la Escuela de Organización Industrial (EOI), en la ponencia-inauguración.