



Personal del departamento de Salidas Profesionales y Empleabilidad de UNIR. FERNANDO DÍAZ

# Universidad-empresa, cómplices necesarios

**Un tándem perfecto.** UNIR trabaja en dar respuesta a las demandas de formación de las empresas y en alinear sus objetivos porque solo así, caminando de la mano, las instituciones académicas «cumplen su finalidad»

C. NEVOT

**H**istóricamente, las relaciones empresa-universidad han sido uno de los hándicaps de la sociedad española. Ocho de cada diez directores de recursos humanos reconocen tener problemas a la hora de reclutar talento para sus empresas. Así se desprende del 'Informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España', que evidencia la necesidad de que las empresas pongan la mirada en las instituciones académicas y vean en estas a sus grandes aliadas, no solo para cualificar a sus emplea-

dos en aquellas habilidades o competencias que necesitan, sino también para la captación de talento en prácticas que se adecue a sus necesidades y responda al déficit de este tipo de perfiles.

En UNIR, el servicio de Formación a Empresas, integrado dentro del departamento de Salidas Profesionales y Empleabilidad, trabaja en dar respuesta a estas demandas por medio de diferentes programas e iniciativas que se canalizan en dos vertientes: formación a empresas y atracción de conocimiento para los alumnos,

explica Cristina Atienza, gerente del mencionado departamento.

En el Centro de Orientación y Formación para el Empleo de UNIR constataron que, en ocasiones, las expectativas del alumno no tenían nada que ver con las de las empresas. «La universidad, de alguna manera, no llegaba a entender lo que realmente necesitaba la empresa para cubrir sus vacantes», señala, pero no solo de conocimientos teóricos, sino también de distintas habilidades, como de orientación en equipo, de autoemprendimiento, gestión de ex-

pectativas, «todo ese tipo de cosas que hacen que un director de recursos humanos te elija a ti sobre otro que, a lo mejor, tiene la misma titulación».

Ante este panorama, UNIR apostó por dar un servicio de calidad a la empresa «acercándose a ella, solventando los retos y problemas que tuviera, sobre todo aquellos relacionados con la formación de sus trabajadores». Se trata de que apueste por una formación actualizada y la metodología 'on line' «es perfecta, porque se puede compatibilizar perfectamente con la vida familiar», apunta Atienza.

Esta es una de las líneas de trabajo de UNIR, desarrollar programas de actualización y de capacitación de los trabajadores de las empresas que lo soliciten. Una vez «actualizados» los empleados, ¿cómo se capta talento? A día de hoy, las grandes empresas, que tienen un amplio volumen de becarios, no son atractivas para el milenial, «no llegan a conectar con él» y tienen que desarrollar estrategias de 'employer branding' para llegar a este colectivo. Pero además, en ocasiones, los estudiantes no terminan con las habilidades que las empresas necesitan. «Salen con conocimientos teóricos muy buenos, pero no se saben desenvolver en el mundo de la oficina», sostiene Atienza. De ahí que UNIR desarrolla programas formativos para captación de talento aportando a los alumnos la formación que las empresas necesitan. «Es un servicio a la carta para solucionar el problema concreto», precisa.

## El ADN de un gran equipo

El equipo lo integran unas 15 personas con un perfil «variopinto», explica. Con formación, entre otras áreas, en psicología, turismo, banca e informática, pero todos «son muy emprendedores y están muy enfocados a solucionar retos de la empresa con recursos de la universidad, es el ADN común del equipo». Actualmente, trabajan con unas 1.200 firmas, en algunos casos con proyectos más 'ad hoc', como el de DKV Seguros, introduciendo la universidad en la compañía «para que los empleados puedan actualizarse, también hay un progra-

## LA FRASE

**Cristina Atienza**  
Gerente del departamento de Salidas Profesionales y Empleabilidad de UNIR

«La empresa dice cuáles son las profesiones de futuro y la universidad tiene que ir pegada a eso»



ma de captación de talento».

«Tenemos muy claras nuestras dos verticales, que son formación a los trabajadores y captación de talento, pero sobre esas dos premisas cambia todo, incluso el mercado, porque no tiene por qué ser una empresa española». Al final, añade la gerente del departamento, «la empresa se sorprende mucho de que haya una universidad que se acerque a sus gabinetes o a sus áreas de recursos humanos y le pregunte: ¿En qué te puedo ayudar?». Asegura que están más acostumbradas a pedir al campus que le facilite becarios o que le gestione determinado convenio, «no tiene en la mente que una universidad pueda ser un buen colaborador y que nosotros nos acerquemos con nuestra metodología 'on line' les rompe el esquema en algún sentido».

Otra de las líneas de trabajo, explica, es la atracción de conocimiento a la universidad. Un ejemplo de ello es un laboratorio de innovación abierta con Telefónica. La compañía de telecomunicaciones «nos lanza retos y nuestros alumnos aprenden a desenvolverse en un ambiente de alta exigencia y muy digital y la empresa recibe propuestas y la resolución de los retos que plantea que de otra manera no podría resolverlos».

Al final, el objetivo es «alinear los intereses de la empresa con los de la universidad, queremos ser un socio. Nosotros aprendemos mucho de la empresa y la empresa es la que dice cuáles van a ser las profesiones de futuro y la universidad tiene que estar pegada a eso porque si no, no cumple su finalidad».

## «La metodología 'on line' facilita que el trabajador pueda gestionar su tiempo a la hora de formarse»

**Juan Manuel Chicote** Dtor. de Personas de DKV Seguros

C.N.

LOGROÑO. En mitad de 2019 en DKV arrancaron el proyecto de creación de la universidad corporativa DKV. Con el objetivo de «democratizar la formación de calidad hacia nuestros empleados y grupos de interés», expli-

ca Juan Manuel Chicote, director del departamento de Personas de la aseguradora, contactaron con UNIR con quien han desarrollado varias titulaciones de expertos universitarios. Aquello «fue un revulsivo dentro de la compañía al ser una formación que en cierto modo pudo ser ac-

cesible a los empleados ya que la empresa subvencionaba el 50%», detalla.

El trabajo efectuado con UNIR fue desarrollar esos títulos propios, lo que facilita al empleado de DKV tener un título homologado por el campus 'on line' «con un proceso de calidad y de exigencia, pero sobre todo, le da más posibilidades de desarrollo dentro de la compañía e incluso de



Juan Manuel Chicote. L. R.

autoempleo». Tal fue el éxito que a finales del año pasado desarrollaron otras 27 nuevas titulaciones vinculadas al colectivo de salud, es decir, a todo el cuadro médico de DKV, con temas vinculados con oncología o con cirugía cardiaca, entre otros.

«La idea es seguir colaborando con UNIR que para nosotros es un 'partner' estratégico, aquí ganamos todos», señala Chicote. Además, el hecho de que la formación sea 'on line' «facilita que el trabajador pueda autogestionar su tiempo a la hora de contar con más formación», concluye.