

FORMACIÓN Llave de empleabilidad

Un paso decisivo para marcar diferencias en la carrera profesional

Los estudios de postgrado, que han evolucionado al ritmo de los tiempos, son una opción de especialización clave para crecer o reinventarse en el mercado laboral

BELÉN RODRIGO

Desde hace ya más de una década, el número de estudiantes de másteres no ha parado de crecer. El último informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD) relativo al curso 2021-2022 habla de 247.251 alumnos de máster en España, un 4,3% más que el curso anterior. Estos estudios de posgrado permiten orientar las carreras de los estudiantes hacia la empleabilidad y en el caso de los másteres habilitantes, son necesarios para poder ejercer la profesión. Pero también se han convertido en una herramienta a la que se recurre para reorientar la carrera o dar un salto cualitativo dentro de la propia área en la que trabaja.

«Realizar un máster te actualiza y eso es muy importante para las empresas», resalta Víctor Briones, vicerrector de Estudios de la UCM. En función del interés laboral que se busque al cursar los estudios de posgrado se elegirá una u otra clase existente. «Los profesionalizantes son los que más demandan aquellos que ya están trabajando, para poder avanzar dentro de la empresa o dar un salto a otra área», cuenta Briones. Los habilitantes son los de obligatoria realización para ejercer carreras como abogacía o psicología clínica. Y hay un tercer tipo, los de carácter investigador «que



dirigen a los estudiantes hacia el campo de investigación y hacia el doctorado».

«Los másteres tienen como misión formar a un profesional en un ámbito de especialización y son una buena oportunidad para orientar la carrera hacia el mundo laboral en ámbitos de alta empleabilidad», resalta Alfonso Jiménez, socio de Exec Avenue, firma especializada en la alta dirección de las empresas. Cree además que los másteres «son una segunda oportunidad para estudiantes que eligieron grados de baja empleabilidad. En el caso de graduados con alta empleabilidad, por ejemplo, profesionales STEM el máster no es tan crítico, suma, pero no es tan transformador como en el caso anterior». Cree que mejora la carrera profesional de los estudiantes cuando eligen bien los estudios de posgrado. «Primero en un centro de reconocido prestigio en una profesión, con salidas bien gestionadas y con un buen claustro y siempre que exista demanda clara de esos profesionales. Para mi

TRANSFORMADOR

Los másteres son una segunda oportunidad para estudiantes con grados de baja empleabilidad

es clave el ratio de empleabilidad del máster y hay de todo, desde másteres que realmente no aportan mucho, a másteres clave en cuanto a empleabilidad», indica Jiménez.

Es habitual que los altos cargos de una empresa hayan cursado algún tipo de máster. «La mayor parte de los altos directivos tienen una formación de máster o ejecutiva en una escuela de negocios de presti-

gio», indica el socio de la consultora. «En unos casos como máster, en otros casos como programa de alta dirección que para mí están inspirados en los másteres, aunque son más cortos y menos exigentes, pero cuya base de contenidos curriculares es muy similar, e incluso el método didáctico», añade. Los másteres orientados a la dirección son básicamente el MiM y los MBAs, los primeros son másteres para postgrados, para jóvenes graduados sin experiencia y los segundos para profesionales con experiencia. «En cualquier caso, en ambos casos se cubren casi todas las áreas comunes de la dirección de una empresa: Finanzas, Contabilidad, Estrategia, Operaciones, Tecnología, Marketing, etc. En definitiva, son un repaso de todas las áreas clave de una empresa y que son necesarias para un directivo», señala Jiménez. Reconoce que hay áreas poco cubiertas, por ejemplo, Sostenibilidad, Digitalización, Gobierno Corporativo, Gestión de Personas, Cambio Organizativo y Transformación, Reputación, Compliance. «Siempre me llamó la atención la escasa importancia que se da a esta disciplina en los másteres cuando al final un directivo dedica un porcentaje alto de su agenda a la gestión de sus personas», resalta el socio de Exec Avenue.

Valor añadido

En general, los másteres aportan un valor añadido al candidato en prácticamente todas las industrias. «De manera especial, cursar un máster en un ámbito que tenga una demanda consolidada, como puede ser la tecnología o la logística; o en un sector emergente, como pueden ser las energías renovables, supone un buen

MAYOR INSERCIÓN LABORAL

La Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios realizada por el INE en 2019 mostraba que los titulados de máster tenían una tasa de empleo del 87%. Los datos del Ministerio de Universidades apuntan a que la inserción laboral de los titulados de postgrado mejora cuatro años después de titularse. Es cierto que actualmente en España tan sólo el 1,64% de las ofertas de empleo demanda este tipo de titulación como requisito, pero varios informes muestran que poseer un máster mejora la remuneración, sobre todo en los puestos directivos.

punto de partida para diferenciarse de otros candidatos y lograr una nueva oportunidad profesional o una mejora en el puesto se desempeña», indica Zulima Cuadros, responsable de Estrategia de Candidato de ManpowerGroup. Reconoce que cada vez hay mayor conciencia, tanto por parte de las empresas como de los profesionales, de que hay que renovar y ampliar los conocimientos y habilidades de manera prácticamente constante para mantener la empleabilidad. Si bien los másteres son una de las opciones, recuerda que «hay otras formaciones específicas y especializadas, de carácter intensivo y orientadas a lo que demanda el mercado que también pueden impulsar una candidatura».

Si bien no es algo generali-



zado, es cada vez más frecuente que los másteres sean una de las opciones que tienen los profesionales para orientar o reorientar su carrera. «Hay que tener siempre en cuenta que el reto que esto supone y, aunque es posible, para que ese cambio funcione, el profesional también debe analizar cómo encajan sus 'soft skills' o habilidades blandas en el sector en el que se quiere enfocar», recuerda Zulima.

En su opinión, al existir tanta variedad de másteres, no se puede generalizar la idea de que sean necesarios a la hora de buscar una mejora en a carrera profesional «ya que hay notables diferencias entre las distintas áreas de conocimiento. Si el sector busca profesionales, la especialización en conocimientos y habilidades para esa industria concreta, el máster nos ayudará a encontrar un reto profesional o mejorar las condiciones que tenemos», puntualiza. Recuerda que las empresas, cada vez más, valoran de manera integral la formación, la experiencia y las habilidades -soft y hard- que el candidato aporta para saber si el perfil encaja. «Por tanto, no se trata solo de conocimientos, también de las capacidades que hayamos podido desarrollar a lo largo de nuestra carrera», puntualiza.

La responsable de Estrategia de Candidato de ManpowerGroup cree que optar por un máster muy diferente no quiere decir, de forma inmediata, que sea más atractivo para encontrar empleo. «Hay que buscar nichos emergentes, por ejemplo en sectores como la energía verde, que aún están en fase de desarrollo y crecimiento y suponen un área de oportunidad». Además, ve necesario analizar en qué ámbitos la formación profesional y universitaria están lejos de lo que demanda el mercado y «en esos casos un máster u otras formaciones especializadas nos pueden ayudar a diferenciarnos de otros candidatos e impulsar nuestra empleabilidad».

Considera también que la idoneidad de un máster va a estar condicionada por dos factores: por un lado, el balance entre oferta y demanda del mercado del empleo de ese perfil concreto; y, por otro, de su claustro y de cómo de cerca están de la realidad del sector. «Realizar un buen estudio previo del currículo del máster y cómo encaja con lo que están buscando las empresas y analizar en profundidad los perfiles del claustro y cómo de cerca están de la "acción" puede ayudar a tomar



Publicación	ABC Empresa, 26
Soporte	Prensa Escrita
Circulación	121 283
Difusión	83 609
Audiencia	380 000

Fecha	29/01/2023
País	España
V. Comunicación	101 464 EUR (110,316 USD)
Tamaño	116,65 cm² (18,7%)
V.Publicitario	8555 EUR (9301 USD)



la mejor decisión», apunta Cuadros. Remarca que los másteres no son la única solución y que el desajuste de talento se debe abordar de una manera integral. «Las compañías tenemos el deber de actuar con urgencia y facilitar la colaboración entre empresas, gobiernos y entidades educativas para garantizar que nadie se quede fuera del mercado del empleo. Esto supone construir un futuro más sostenible y más diverso, que garantice la empleabilidad a través de la formación, se llame máster, upskilling o reskilling», matiza.

Entre los cambios más evidentes que encontramos en el campo de los másteres hay que referir la importancia que ha adquirido la formación online. «Ha roto las barreras de espacio y tiempo transformando cualquier tipo de estudio, también por supuesto los másteres. Ha sido una auténtica revolución, ya no hace falta vivir en las grandes ciudades ni cerca de un centro de formación para estudiar a tu ritmo y compatibilizándolo con tu vida profesional», explica Arturo de las Heras, presidente de la Asociación Nacional de Centros de e-Learning y Distancia (Ancypel). «La tecnología está teniendo un papel fundamental en esta revolución. Hace cada vez más simple y fácil estudiar», añade. Cree que «uno de los aspectos que más va a afectar al mundo de la formación será el metaverso, que permitirá experiencias completamente inmersivas. Su desarrollo junto al big data y a la inteligencia artificial, nos llevará a nuevos escenarios de enseñanza», especifica.

Desde Ancypel creen que el aumento de demanda está relacionado con la oferta de másteres online ya que «se ha dado un acceso universal que permite incorporar a nuevos mercados con mucha facilidad». Esperan que siga creciendo, pero de una forma más orgánica. «Durante el confinamiento vivimos una explosión. Ahora con la vuelta a las aulas presenciales hay una mayor amplitud de elección», reconoce De las Heras. Como retos de este sector habla de la necesidad de «seguir profundizando en la adaptación al mercado laboral. Deben ser herramientas útiles para el crecimiento profesional.