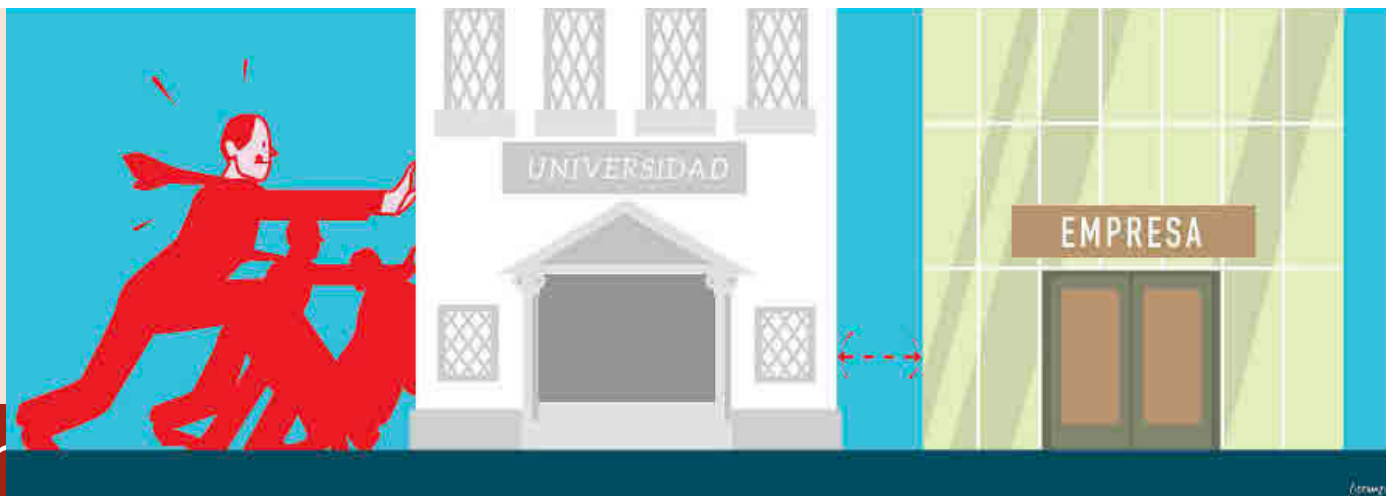




Si eres licenciado universitario, tienes un máster y dominas más de un idioma no tienes garantizado un puesto de trabajo. Las empresas demandan también otro tipo de capacidades y habilidades que no siempre ofrecen los grados y posgrados universitarios. Ser experto en programación o disponer de una formación técnica específica puede ser tu pasaporte a un empleo. **Por Montse Mateos**

# Todo lo que necesitas para acceder a un empleo en 2016

**E**n qué puedo trabajar es la pregunta del millón. Y no sólo para los recién licenciados. También a aquellos que tienen a sus espaldas varios años de experiencia laboral les asalta esta duda cuando se quedan sin trabajo o deciden que lo que llevan haciendo años ya no les llena. La respuesta no siempre está en la formación universitaria. Disponer de un grado, incluso de un posgrado, no parece suficiente para acceder a un empleo. Los responsables de selección insisten en que la forma-

ción universitaria no cubre las necesidades de la demanda laboral. La famosa brecha que separa a la universidad de la empresa no se reduce pese a los esfuerzos de unos y otros. Tradicionalmente, las escuelas de negocios han cubierto ese espacio con programas que abrían las puertas a un empleo, pero ahora resulta insuficiente. Los idiomas, aunque ayudan, tampoco son un pasaporte definitivo a un puesto. Son las habilidades y un perfil técnico lo que resulta definitivo. Alberto Muñoz, *sénior manager* de IT&Digital

**Las habilidades y los conocimientos técnicos son el valor añadido para acceder antes a un puesto**

en la firma de selección Robert Walters, afirma que la mayoría de sus clientes "piensa que no tiene sentido que la formación universitaria genere cada año un número de profesionales para un perfil, cuando la realidad del mercado laboral no absorbe ni la décima parte de esos profesionales para ese perfil".

A la lejanía entre los planes de estudio y las necesidades de las compañías, Iñaki Ortega, director de Deusto Business School, añade que «la disrupción tecnológica se ha ace-

lerado, ya que han surgido nuevas profesiones para las que sólo los Millennials se han capacitado siendo ellos mismos autodidactas». Entre ellas destaca la de consultor de *big data*, programador de aplicaciones móviles, oficiales de seguridad informática, experto en *learning analytics* o gestores de *cloud*.

## Actitud y aptitud

Los máximos responsables de recursos humanos de las organizaciones

SIGUE EN PÁGINA 2 →

## El mercado laboral demanda unas actitudes que no poseen los titulados universitarios

← VIENE DE PÁGINA 1

echan en falta en sus candidatos más junior capacidad de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y empatía. Beatriz Lasa, directora de recursos humanos para España y Portugal de NEC Ibérica, comenta su caso: "Reclutamos ingenieros de telecomunicaciones e informáticos. Al ser titulaciones técnicas, las habilidades interpersonales, de negociación, comunicación y técnicas de presentaciones no se potencian especialmente o no le dan la prioridad e importancia necesaria en su plan de estudios". Para mejorar esa falta, Mariano Ballesteros, director corporativo de recursos humanos de GRI, propone "sustituir los exámenes por un seguimiento curricular; presentaciones público, teatro, ajedrez... son asignaturas que darían un visión diferente".

Los profesionales de formación, testigos de esta situación, también creen necesaria una vuelta de tuerca. Nacho de Pinedo, CEO y fundador del Instituto Superior para el Desarrollo de Internet (ISDI), apuesta por un cambio en las fórmulas lectivas: "La tecnología permite acceder a numerosas iniciativas de campus y formación virtual que actúe como complemento a las clases tradicionales".

En cuanto al desarrollo de las habilidades de los alumnos dice que "hay que cambiar la metodología de la enseñanza, poniendo el foco en las actitudes. Hay que olvidarse de las técnicas memorísticas y centrarse en el aprendizaje basado en problemas". Son precisamente esas competencias para solucionar problemas, que no siempre están en los libros, las que nos hacen más empleables y las que requieren las organizaciones. Rafael García Gallardo, director de Madrid School of Marketing & Leadership & Management School (LMS), lo explica de esta manera: "Entendemos por empleabilidad la capacidad de lograr y mantener de forma satisfactoria un trabajo o actividad profesional". LMS está especializada en el desa-



**FORMAR PARA TRABAJAR** Alumnos y parte del equipo de Ironhack, una 'start up' que forma a programadores. En el centro, de izquierda a derecha, Gonzalo Manrique, cofundador, Alberto Marcos, 'growth'; Llorenç Muntaner, profesor; Daniel García Baena, 'product manager'; y Marc Collado, 'campus manager'.

rollo del liderazgo profesional, la mejora de competencias y capacidades necesarias de gestión.

Raúl Herrero, *associate director* de la división de ingeniería de Robert Walters, reconoce que «cuando el ingeniero llega a la empresa tiene una base teórica, pero nunca la ha desarrollado. Los modelos europeos y anglosajones apuestan por formaciones mixtas, donde parte de la formación se desarrolla en la empresa». El modelo que se acerca de puntillas a esa realidad es el que comenta Ortega, "la formación dual individual inspirada en el modelo alemán (estudio y prácticas remuneradas), que no es otra cosa que los *clusters* históricos que en nuestro país se han aplicado, como el sector de calzado levanino o la industria de automoción

Las escuelas de negocio han creado cursos específicos para cubrir necesidades laborales concretas

La formación dual es el primer paso para reducir la distancia entre la universidad y la empresa

navarra, con centros de FP que han capacitado varias generaciones".

De forma paralela, y para reducir la distancia entre la universidad y la empresa, las escuelas de negocio están innovando y ya ofrecen programas muy específicos para cubrir la demanda laboral. Es el caso del programa de innovación de ciberseguridad de Deusto Business School, "en el que los profesores son jóvenes *hacker* y expertos en cibercrimen", apunta Ortega.

### Emprender para enseñar

También los emprendedores han visto un filón en la formación en nuevas tecnologías, diseñando programas que aceleran el acceso a un empleo. Quien se ha subido hace tiempo a ese tren digital para el em-

## Los emprendedores expertos en tecnología son los profesores que todos los centros quieren

pleo es el ISDI. De Pinedo explica que "el entorno digital, que tiene mucho que ver con los nuevos modelos de emprendimiento, es tan veloz en su innovación resulta imposible estar al día con sus últimas tendencias desde el entorno puramente académico, y estas diferencias son aún mayores. Por eso creo más en la formación que son capaces de transmitir los profesionales con experiencia". ISDI acaba de lanzar *Ditex*, un programa para aprender a gestionar el talento digital, que se suma al *Máster en Digital Analytics* que comenzaron el pasado mes de septiembre, y otros muchos destinados a titulados y profesionales interesados en la formación digital. Asimismo, esta escuela de negocios ha firmado acuerdos con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para la formación de desempleados.

Hace apenas un par de años Ironhack introdujo los *bootcamps*, unos cursos en programación dirigidos a principiantes que quieren trabajar como desarrolladores en empresas y también para perfiles con experiencia que buscan aumentar su empleabilidad (la duración de los cursos oscila entre los dos y los seis meses). Marc Collado, *campus manager* en Barcelona de esta *start up*, afirma que sus cursos emplean a personas enseñándoles a programar desde cero, "más del 95% de nuestros graduados que buscan trabajo salen de aquí con trabajo en *start up* como Tuenti, Minube, Redbooth o Wuaki.tv".

Gonzalo Manrique, cofundador de Ironhack, asegura que "la programación es una formación muy transversal dirigida a implementar soluciones técnicas complejas y adaptarlas en la empresa. Que nuestro equipo docente esté formado por gente de empresa nos hace estar más cerca de la realidad del mercado y de sus necesidades de personal. No se trata de un *community manager* que postee sin ton ni son. Hay que enseñar el cómo y el por qué en términos de monetización, y lo mismo sucede con el *big data*".

## 20 competencias para trabajar en la era digital

La era digital ha traído nuevas competencias que, en la mayoría de los casos, son compatibles con las más tradicionales. Luis Lombardero menciona en su libro, 'Trabajar en la era digital' (Ed. Lid), veinte (divididas en cuatro grupos) que te ayudarán encontrar un empleo en esta nueva revolución:

### Gestión global de empresas digitales

- Comprender globalmente la economía digital.
- Conectar personas y cosas en entornos de movilidad.
- Gestionar cadenas de valor físico-virtuales y la logística global.
- Diseñar nuevos modelos de negocios digitales.

- Gestionar la financiación de las empresas digitales.

### Tecnología e innovación digital

- Diseñar la arquitectura tecnológica del negocio en la nube.
- Desarrollar la transformación digital de las empresas tradicionales.
- Desarrollar ecosistemas de innovación abierta.
- Gestionar proyectos digitales.
- Gestionar el riesgo digital y la continuidad del negocio.

### Mercados y clientes digitales

- Orientar productos y servicios a mercados y clientes globales.

- Gestionar el comercio electrónico y la logística de distribución.
- Desarrollar la estrategia omnicanal y la experiencia del cliente.
- Dirigir el *marketing* digital.
- Desarrollar 'big data' para apoyar la toma de decisiones relevantes.

### Gestión del trabajo del futuro en ecosistemas digitales

- Gestionar ecosistemas empresariales virtuales
- Gestionar equipos virtuales distribuidos.
- Gestionar el trabajo mercantilizado.
- Gestionar el talento digital.
- Desarrollar el rendimiento cognitivo.



Trabajar en la 'nube' es el futuro laboral.