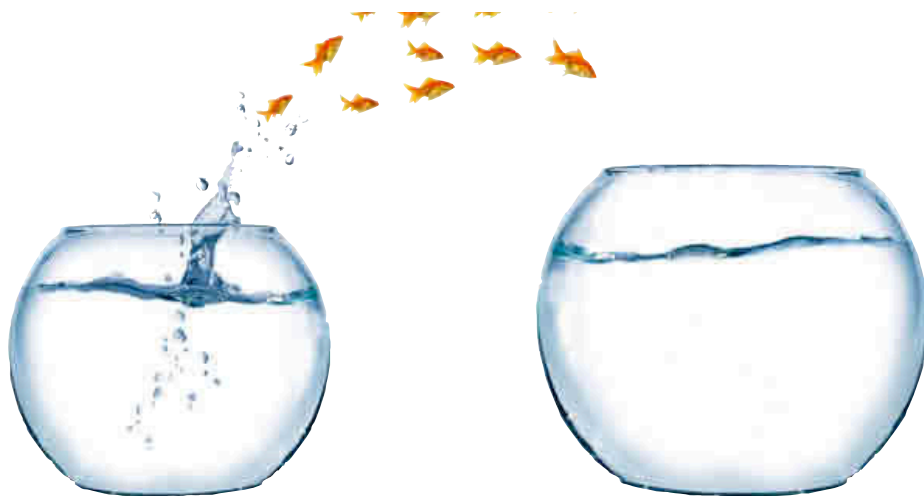




> MERCADO LABORAL

¿ENCONTRARÁS TRABAJO SI NO HAS ESTUDIADO UNA CARRERA?

Cada vez más se plantea la contratación de no graduados y los caminos alternativos para acceder a puestos específicos. Por Tino Fernández

No hace falta una carrera universitaria al uso para acceder a un puesto de trabajo... Parece una barbaridad, y más en un entorno laboral competitivo en el que formarse es condición básica, aunque ya no suficiente, para tener trabajo. En un país como España, con hiperinflación de titula-

dos, una gran parte de las empresas se ve obligada a invertir dinero, tiempo y esfuerzo en adaptar a los candidatos a las necesidades reales de las organizaciones. La cuestión es si existe un camino alternativo al de la formación reglada que facilite el acceso a un puesto, sobre todo para aquellos perfiles y profesiones más nuevas, que responden a las necesidades más inmediatas de las compañías, y para las que la universidad no tiene una respuesta adaptada y precisa... Ya se sabe que el mundo académico viaja a 20 kilómetros por hora y el mercado laboral alcanza ya casi la velocidad del sonido.

La sugerencia de usar nuevos caminos fuera de la formación reglada no es tan novedosa como parece. Hace ya dos años, Laszlo Bock, vicepresidente de recursos humanos de Google (un moderno y eficiente empleador) explicaba en una entrevista en *The New York Times* que su com-

pañía tiende a contratar cada vez más gente que no ha pasado por la Universidad. Bock cifraba entonces en un 14% la proporción de profesionales contratados por su empresa que nunca habían pisado las aulas universitarias, y aseguraba que «una de las cosas aprendidas tras analizar todos los datos de nuestro proceso de selección es que el expediente académico y la puntuación de los candidatos en los test son inútiles como criterio de contratación».

Julio Moreno, *senior partner* de Korn Ferry, cree que la cuestión no es si se debe estudiar en la Universidad porque, efectivamente, hay que hacerlo, y es necesario formarse, pero no sólo en conocimientos, sino en una serie de habilidades diferentes. Para Moreno, la gran pregunta es si la Universidad se adapta con la agilidad suficiente a las necesidades de las empresas, y la respuesta es que «para nuevas profesiones, la Univer-

sidad va más despacio de lo que la empresa necesita. Conviene tener inquietud y vocación por el autodesarrollo, y que esto nos permita aprender otras cosas más allá de lo que nos ofrece un título universitario».

Moreno recuerda que «en mercados como el estadounidense, las universidades tienen capacidad de adaptación y están muy cerca de la innovación en el mundo del trabajo. Instituciones como el MIT o Harvard pilotan esta transformación. En España, por la falta de competitividad en el ámbito universitario –excesivamente regulado– esta agilidad apenas existe».

Moreno opina que lo importante es «que los candidatos puedan dirigir su formación hacia ámbitos complementarios. Hay muchas opciones para aquellos que quieran completar su desarrollo, y la dificultad está en distinguir entre lo bueno y lo anecdótico. Aquí las

empresas sí pueden intervenir para aconsejar a los jóvenes y que disminuya así la brecha».

Silvia Leal, asesora de la Comisión Europea y directora académica en IE Business School, coincide en que «se abren segundas oportunidades para aquellos que no han tenido la opción de estudiar una carrera universitaria y están preparados para ciertos puestos y perfiles profesionales. Las tecnologías ofrecen puestos de trabajo muy especializados que requieren una formación muy concreta. Antes se sacaba a los profesionales de una carrera. Ahora se busca (y se encuentra) gente hipermotivada que puede aprovechar esta segunda oportunidad profesional».

Por su parte Rafael Alcalde, fundador de JaraTech Social Technologies, explica el caso de un porcentaje importante de directivos de grandes compañías en Estados Unidos, que han comenzado en *start up* cuando no tenían terminada la carrera, gracias a titulaciones alternativas. Alcalde afirma que «estos profesionales competentes entraron en las *start up* para desarrollar sus competencias y muchos de ellos tuvieron éxito, a pesar de haber llegado a esas compañías sin graduarse. Y entraron más tarde como directivos de alto nivel en grandes multinacionales. Aquí la experiencia suple a un posible déficit de formación». Concluye que «en España, con su titulitis, esto no se da tanto, aunque empieza a verse en directivos de pymes medias».

María Luisa Martín, directora general de ManpowerGroup Solutions, cree que hay que distinguir entre la formación reglada y la necesidad de formación continua, y recuerda que hay casos en los que no se requiere formación universitaria, como la formación profesional.

Martín recuerda asimismo que hay gente que realiza un esfuerzo permanente de formación en aspectos que demanda el mercado laboral. Esto supone un autoaprendizaje que facilita la entrada en el mercado de trabajo, igual que la iniciativa de aquellas empresas que montan escuelas de habilidades y que dan acceso a personas sin educación superior.

LA EXPERIENCIA, TAMBIÉN...

Muchas empresas no consiguen encontrar a los empleados que de verdad necesitan, y miles de puestos quedan sin ocupar, por increíble que parezca en un escenario de desempleo.

Hay una brecha entre lo que sale de las universidades y lo que llega a las compañías, y a esto se une la velocidad a la que cambia el mercado laboral, algo que genera nuevas exigencias y capacidades profesionales a las que muchos candidatos no pueden adaptarse.

No es sólo un problema para quienes buscan un empleo o quieren cambiar de trabajo: una buena parte de las organizaciones han empezado a plantearse

hacen bien poco qué van a necesitar para el nuevo modelo de desarrollo.

Un estudio de ManpowerGroup en Estados Unidos concluye que el 52% de los empleadores revelan graves dificultades para llenar ciertas posiciones por lo que denominan escasez de talento. Un 35% de las compañías se refiere asimismo a la falta de experiencia de los candidatos, mientras que un 25% se queja del conocimiento del negocio de los aspirantes y de su cualificación formal.

► Un primer consejo es definir al detalle nuestro trabajo ideal, y buscar la cualificación en otro tipo de formación. Hay que tener en cuen-

ta que se tiende a formaciones mucho más realistas, y será necesario ajustar éstas a las necesidades del mercado laboral. Hoy resulta imposible aconsejar acerca de qué carrera debemos cursar o qué sector podemos escoger, porque ya no hay profesiones ni trabajos seguros.

Malcolm Gladwell, una firma habitual en la revista *The New Yorker* y autor de *bestsellers*, atribuye el éxito a la *Regla de las 10.000 horas*, que viene a decir que el secreto del triunfo empresarial, profesional, o de cualquier clase se basa en una práctica cifrada –al menos– en ese tiempo.

Las 10.000 horas de experiencia pueden ser la fórmula mágica, aunque un paradoja también se

ha abierto camino: «No tengo trabajo porque no tengo experiencia, y no tengo experiencia porque nadie me da un empleo».

► Hay ciertas profesiones en las que la experiencia resulta fundamental. Hasta ahora se valoraba, pero puede dejar de ser la moneda de cambio en el mercado del talento. En vez de seleccionar por experiencia se tenderá a seleccionar por actitudes y por cultura. Si la gente no tiene experiencia, lo que se valora es la actitud, y el empleado con éxito destacará por su entusiasmo y por las ganas de aprender.

► El reto es que las empresas y

los empleados cambien piensen y actúen de modo diferente, y que se brinde la oportunidad a personas sin experiencia pero con las actitudes correctas. Una posibilidad está en lo que se conoce como *Masters in Management* (MiM), de corta duración y que dan una oportunidad de prácticas permitiendo al candidato probar en el mundo real qué es lo que se quiere hacer.

► Otra posibilidad es lo que se conoce como 'programas cantera', que permiten a los profesionales la rotación por distintas áreas de la empresa, formándose sobre la cultura y el negocio de la compañía. Permite conocer diferentes funciones e industrias antes de definir la futura carrera y evita encasillarse en la búsqueda.