

empleo... Y sumar las nuevas herramientas y posibilidades es complicado para quien busca la reinención profesional. Mucha gente está despistada, porque parece que hay trabajo por todos lados cuando en realidad no es así... Las redes, las plataformas, el 'networking'... Todo eso ofrece una visibilidad que nunca ha existido. Se trata de una oportunidad (que genera una visibilidad enorme), pero también implica una gran responsabilidad.

10. FLEXIBILIDAD PARA CAMBIAR

Recuerda que siempre es buen momento para cambiar radicalmente si hay razones para hacerlo. Las percepciones de tener éxito hacen que lo intentes. Lo que marca la tendencia no es la necesidad de

cambio, sino la percepción de las posibilidades de éxito. Si te decides por la aventura del cambio debes ser muy flexible. La ubicación geográfica o la disposición a moverte e incluso a cambiar de sector y de profesión tienen que ver con esto.

11. DEBES TRABAJAR DE OTRA FORMA

En la decisión de abandonar tu trabajo o tu empresa debes incluir la posibilidad de adoptar nuevas fórmulas laborales, sin ceñirte únicamente a la empresa tradicional. Tenderemos cada vez más a crear nuestra propia empresa, a trabajar fuera de nuestro entorno local; y estudiar-trabajar-retirarse ya no será la secuencia normal, porque intercalaremos épocas de

ocupación con otras de menos empleo. También habrá que tener en cuenta nuevas fórmulas de trabajo flexible, 'freelance', economía bajo demanda y colaborativa que permitirá a los profesionales buscar nuevas oportunidades.

12. PROFESIONES INSOSTENIBLES

Parece claro que debes seguir las tendencias que marcan los nuevos perfiles y profesiones. Pero debes analizar la posibilidad de que nos encontremos ante una burbuja de profesiones. ¿Son todas verdaderamente sostenibles? Quizá resulte imposible aconsejar a alguien que tome el camino de reinención que brindan las nuevas ocupaciones de la misma manera

que en otro tiempo se recomendaba carreras tradicionales como Derecho, Ingeniería, Medicina o Económicas. La profesionalización de una función va en directa proporción con su dificultad de ejercerla bien a la altura de las nuevas exigencias. Lo que puede hacer casi cualquiera no se considera una profesión, pero lo que hay que prepararse a fondo y aprender sí logra esa apreciación. Y no todas las aparentes "nuevas profesiones" merecerían esa consideración, ya que muchas de ellas son apenas una ocupación digital.

13. ¿QUÉ ESTARÁS HACIENDO EN 2021?

Quien esté pensando en un cambio radical de su vida

profesional debe tener en cuenta que la capacidad para pronosticar cómo será nuestra vida laboral dentro de un lustro proporciona una ventaja competitiva. Si buscas una reinención profesional radical, conocer ese futuro es una ventaja, porque de este modo desarrollas nuevos conocimientos y competencias encaminados a acercarte donde quieres llegar. Si esto lo trabajas de manera consciente, podrás conseguirlo en el futuro.

Resolver dónde estaremos trabajando en cinco años es también una incógnita de difícil solución. Posiblemente no estemos en la misma actividad, y nuestro modelo de relación con la empresa será también distinto. En el mercado laboral se está produciendo la misma

EL DILEMA DE LAS SEGUNDAS OPORTUNIDADES

Quienes se decidan por un cambio radical pueden plantearse que es posible llegar a un nuevo éxito profesional sin utilizar los caminos de siempre. Algunos aseguran que se puede prescindir de la formación tradicional para alcanzar el objetivo

T. FERNÁNDEZ MADRID

La buena noticia es que hay caminos alternativos para cambiar radicalmente de vida profesional. Contratar a no graduados y buscar otras vías para acceder a un puesto, teniendo en cuenta la brecha que existe entre la Universidad y lo que exigen las empresas, es posible. Esta idea, también radical, empieza a ser cada vez más aceptada... Y no se trata de algo nuevo: Hace ya dos años Laszlo Bock, vicepresidente de recursos humanos de Google, explicaba en una entrevista en *The New York Times* que su compañía tiende a contratar cada vez a más gente que no ha pasado por la universidad. Bien pensado, esto podría ser un consuelo para aquellos que, con una amplia experiencia profesional a sus espaldas, deciden reinventarse y cambiar de profesión, pero dudan que esa transformación sea realmente posible: «¿Cómo voy a dedicarme a otro sector o a una profesión? ¿Tengo que cursar una nueva carrera universitaria a estas alturas de mi vida profesional?».

Bock cifraba entonces en un 14% la proporción de profesionales contratados por su empresa que nunca había pisado las aulas universitarias, y aseguraba que «una de las cosas aprendidas tras analizar todos los datos del proceso de selección es que el expediente académico y la puntuación de los candidatos en los test son inútiles como criterio de contratación».

A pesar de todas estas nuevas oportunidades, no podemos olvidar el déficit de talento que se presenta en aquellos que deciden emprender una reinención profesional. Un estudio de ManpowerGroup en Estados Unidos concluye que el 52% de los empleadores revela 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 candidatos y también de su cualificación formal.

Es necesario formarse, y la Uni-

VUELTA AL MERCADO LABORAL

● RECOLOCADOS POR CUENTA AJENA

Sectores de recepción. En %



● RECOLOCACIÓN POR CARRERA PROFESIONAL



● TIEMPO MEDIO DE RECOLOCACIÓN



FUENTE: Adecco/Lee Hecht Harrison

Expansión / EL MUNDO

versidad sigue siendo una opción válida, pero hay que tener en cuenta que la formación ya no se refiere sólo a conocimientos, sino también a una serie de habilidades muy diferentes.

En todo caso, debemos distinguir entre la formación reglada y la necesidad de formación continua, y hay casos en los que no se requiere formación universitaria, como la formación profesional. Además, 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 Universidad va más despacio de lo que la empresa necesita, y así, el consejo es 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.

Silvia Leal, asesora de la Comisión Europea y directora académica en IE Business School, cree que «la formación ofrecida a los profesionales que apuestan por reciclarse no está adaptada a los nuevos tiempos». Añade que

las cifras del informe *New curricula for e-leadership skills*, de la Comisión Europea, lo dejan muy claro: de 1.091 programas analizados, sólo 21 cumplían los requisitos de empleabilidad. En 2020 tendremos una escasez de más de 825.000 profesionales del sector de las nuevas tecnologías en Europa».

Cree 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 gente hipermotivada que puede aprovechar esta segunda oportunidad profesional».

Cada vez más candidatos pueden dirigir su formación hacia ámbitos complementarios, y se presentan muchas oportunidades para aquellos que quieran completar su desarrollo. La dificultad está en distinguir entre lo bueno y lo anecdótico. Aquí las empresas pueden intervenir para aconsejar a los más jóvenes y lograr que disminuya la brecha entre el mundo académico y lo que piden los empleadores.

Rafael Alcalde, fundador de JaraTech Social Technologies, explica el caso de un porcentaje importante de directivos de grandes compañías en Estados Unidos, que ha comenzado en *start up* cuando no tenían terminada la carrera, gracias a titulaciones alternativas. Recuerda que 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 se incorporaron más tarde como directivos de alto nivel en multinacionales. Aquí la experiencia suple a un posible déficit de formación. Alcalde concluye que «en España, con su *titulitis*, esto no se da tanto, aunque empieza a verse en directivos de pymes medias».