

MÁS FORMACIÓN, ¿MÁS FACILIDAD PARA TRABAJAR?

El sector educativo insiste en que cursar una titulación superior especializada abre muchas puertas pero no es garantía única para conseguir un contrato laboral

NOELIA MARÍN MADRID

Elegir profesión es una de las decisiones más importantes. De ello depende, en gran medida, ser feliz o no. Sin embargo, en tiempos de crisis e incertidumbre, al acabar la carrera universitaria hay que enfrentarse a otra difícil decisión: lanzarse al mercado o hacer un desembolso económico y cursar un máster con la esperanza de tener más oportunidades laborales. El objetivo de ambos es el mismo: conseguir el tan ansiado contrato laboral. Su principal miedo, también: tomar la opción equivocada.

Los datos de empleo hablan a favor de la formación especializada a la hora de encontrar trabajo. La tasa de paro de quienes tienen un máster, posgrado o MBA fue del 12,41% en 2015, mientras que la del conjunto de la población activa alcanzó el 22,44%, casi el doble, según el estudio *La Empleabilidad de la Población Cualificada 2016*, elaborado por la EAE Business School y basado en datos de la OCDE y el Instituto Nacional de Estadística (INE).

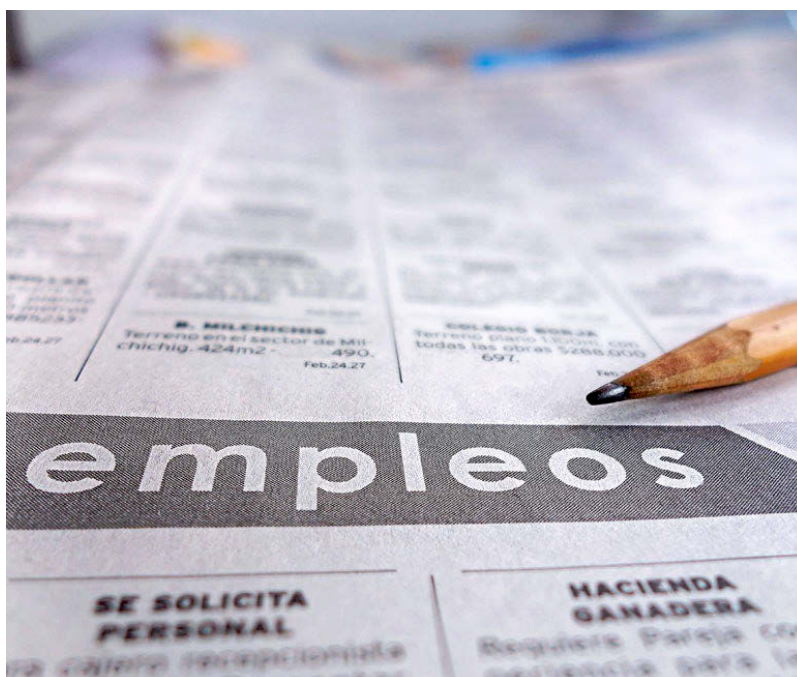
Sin embargo, aunque la formación superior especializada es un plus a la hora de buscar trabajo, en ningún caso es la panacea, tal y como desvelan desde los centros de estudios y los departamentos de Recursos Humanos de las empresas consultadas. «Sin formación es difícil encontrar empleo, pero un máster no es la garantía única de acceso al mercado. Te coloca en primera línea de salida, pero encontrar trabajo o no también es cuestión de suerte y de saber potenciar las habilidades de cada uno». Así lo asegura Álvaro Rico, coordinador académico del Instituto de Estudios Bursátiles (IEB), institución que ofrece 13 programas de máster y, según cuenta, tiene una tasa de inserción laboral del 91% de los titulados sólo tres meses después de terminar el curso. «Esto no es el INEM, aquí promovemos la especialización. Quienes vienen tienen que saber que el máster es un proceso de preparación para entrar en el mercado. No es una meta, es el camino», sentencia.

Tras años de crisis económica en los que cayeron las matriculaciones de posgrados en centros públicos y privados, la oferta y la demanda vuelven a crecer. El principal motivo es, según Jordi Viñas, director de Política de Másteres de la Universitat de Girona, que «los alumnos ahora están convencidos de pagar más [tasas universitarias] por estudiar un máster porque creen que tendrán más oportunidades laborales y quieren aumentar su conocimiento». Durante los últimos tres años esta universidad pública catalana ha incrementado sus matriculaciones en estos estudios un 10% y ha pasado de ofrecer 29 a 32 posgrados oficiales. Para el director de Política de Másteres, «cuanta más titulación tiene alguien, menos posibilidades tendrá de estar en paro y más opciones de tener un sueldo digno». Por ello, señala la tasa de empleabilidad, el prestigio de la universidad y de los profesores como los principales criterios a la hora de decantarse por un título de especialización.

QUÉ VALORAN LAS EMPRESAS

Hay que preguntarse si para las empresas que quieren contratar a un nuevo empleado tener un posgrado es realmente un plus insustituible. Para alivio de algunos, la respuesta, en muchos casos, es negativa. Tener un *background* técnico útil para la posición a desempeñar, experiencia y una actitud proactiva son, cada vez más, valores que las compañías tienen en cuenta a la hora de contratar, tal como asegura María Cantera, responsable de equipo de Randstad Professionals: «Han cambiado las prioridades, cada vez se valora más la experiencia, la actitud y los valores del candidato. Se busca sobre todo que tenga interés por aportar valor y mejorar los resultados de la compañía».

Al preguntar a grandes multinacionales como Acciona, empresa de energía renovable e infraestructuras, vuelve a primar la experiencia por encima de la especialización. Habilidades como la orientación al cliente, la exce-



El factor suerte y demostrar las habilidades personales del candidato en la entrevista también influyen para encontrar trabajo. ZIMMYTWS

lencia técnica, la capacidad creativa, el trabajo en equipo, la adaptabilidad a entornos multiculturales o hablar idiomas son las principales cualidades que, según señala Carlos Anta, director corporativo de Talento y Compensa-

ción de Acciona, valora la compañía para fichar. Para ellos, la formación superior es un complemento adicional a la experiencia del candidato o sus habilidades personales: «Se hace una valoración global de todos los elemen-

tos y tenemos en cuenta la formación superior, que tendrá más o menos relevancia dependiendo del puesto en cuestión». En definitiva, hay muchos caminos para llegar a la misma meta, que es encontrar un trabajo.