

# Cómo salvar la brecha laboral que te impide lograr un empleo

La distancia creciente entre el mundo académico –los profesionales que salen de las universidades– y las exigencias de los empleadores tiene solución, pero cada vez depende más de una reinención personal.

**Expansión.** Madrid  
 Un reciente estudio de ManpowerGroup en Estados Unidos concluía que el 52% de los empleadores detecta graves dificultades para llenar ciertas posiciones. Es lo que se conoce como “escasez de talento”. Además, un 35% de las compañías critica la “falta de experiencia” de los candidatos, mientras que un 25% no parece estar muy satisfecho sobre el conocimiento del negocio que muestran quienes optan a un trabajo, ni sobre su cualificación formal.

Suele decirse que aquellos que rastrean un puesto no saben buscar empleo en el mercado laboral hipercompetitivo de hoy, que exige hacer “cosas diferentes”; que las capacidades y la formación adquiridas en la universidad y en la mayoría de posgrados están obsoletas; y que las empresas son cada vez más reticentes a invertir tiempo y dinero en moldear a su gusto (y necesidad) a aquellos profesionales que el mundo académico no ha sabido tallar. Si metemos todo esto en una coctelera sale un caldo difícil de probar. Quienes buscan soluciones a esta brecha profesional hablan de reinención, de cambio radical, pero sobre todo de gestionar la propia empleabilidad. Esto es ya una tarea personal que requiere remedios nunca vistos.

● **Camino ‘no académico’**  
 Puede parecer increíble, pero



Elegir caminos laborales alternativos puede ser una estrategia diferencial y eficaz al buscar empleo.

es posible salvar la brecha entre el mundo académico y las nuevas exigencias del mercado laboral siguiendo un camino “no académico”.

Existen rutas alternativas para cambiar radicalmente de vida profesional, y hay quien opta por contratar a no graduados como solución al abismo entre la universidad y lo que exigen las empresas. Son ya suficientemente conocidas las opiniones –y las estrategias laborales– de Laszlo Bock, vicepresidente de recursos humanos de Google,

**Existen rutas alternativas para cambiar radicalmente de vida profesional**

**Cada vez más profesionales se dedican a nuevas carreras que nunca habían probado**

para quien la tendencia a contratar cada vez a más gente que no ha pasado por la universidad es algo común que implica un nuevo futuro para aquellos que, con una amplia experiencia profesional a sus espaldas, deciden reinventarse y cambiar de profesión, cuando hasta ahora dudaban de que esa transformación fuera posible.

Aunque la universidad sigue siendo una opción válida, la formación ya no se refiere sólo a conocimientos, sino también a unas habilidades diferentes. Así, se abren se-

gundas oportunidades para aquellos que no han estudiado una carrera universitaria pero que están preparados para determinados puestos, porque cumplen con las características de perfiles profesionales muy específicos.

En realidad, un número creciente de candidatos puede dirigir su formación hacia ámbitos complementarios que suponen nuevas oportunidades laborales que antes ni se imaginaban.

● **Nuevas capacidades**

Queda claro que las capacidades que tenemos se van quedando anticuadas e inservibles en comparación con lo que ahora exigen las empresas, que buscan profesionales que demuestren creatividad en la manera de obtener sus resultados y que sean muy adaptables y tengan capacidad para trabajar en entornos cambiantes, con gran habilidad para tomar decisiones.

La adaptabilidad, el autoaprendizaje, la capacidad de reciclaje o la habilidad multidisciplinar son asimismo decisivas, junto con la flexibilidad, la polivalencia y ser capaz de trabajar en diferentes puestos.

● **Conocer es armarse**

Entre las estrategias personales que nadie más que tú puede elaborar está el diseño de un plan de carrera y conocer perfectamente qué está bus-

**REINVENTARSE**

El gran cambio profesional es ser capaz de maximizar en otro puesto o actividad lo que sabes hacer. Se trata de encontrar **caminos alternativos** que son posibles porque existen las competencias básicas para aplicarlas en otro sector.

cando el mercado. Para vencer a un empleador hace falta mucho trabajo previo: No se trata sólo de conocer a ti mismo, sino de saber lo que quieres y lo que las empresas necesitan. Has de dominar los cambios y las nuevas tendencias del mercado laboral.

● **Otra empleabilidad**

Reinventarse o distinguirse del resto es imposible si uno no está convencido de que su carrera profesional está en sus manos, y no en la de los empleadores. La flexibilidad implica cuestiones que tienen que ver con la ubicación geográfica, la disposición a moverse, pero sobre todo la voluntad de cambiar de sector y profesión; a adoptar nuevas fórmulas laborales que no tienen por qué ceñirse a la empresa tradicional y a las viejas relaciones entre empleado y empleador, o a la idea de que el trabajo es para siempre.

Cada vez más profesionales abandonan sus puestos o sus empresas para dedicarse a carreras o actividades que nada tienen que ver con lo que habían hecho anteriormente, porque la nueva estabilidad en el empleo implica que no hay por qué mantener el mismo trabajo en la misma empresa, sector o carrera.

## ¿Hay una ‘solución americana’ para el abismo profesional?

Las universidades de Estados Unidos tratan de cerrar la brecha entre los empleos reales, las habilidades profesionales de los candidatos (obsoletas) y las capacidades que exigen las empresas. Anna Louie Sussman y Melissa Korn explican en ‘The Wall Street Journal’ que “emparejar profesionales y empleos nunca ha sido una tarea fácil, por el abismo de información que hay entre las necesidades específicas

de los empleadores y las habilidades de los candidatos”. Normalmente se acusa al mundo académico de desconexión con el mundo real, pero Peter Cappelli, director del Centro de Recursos Humanos de la Escuela de Wharton, en la Universidad de Pensilvania, que ha estudiado la desconexión entre las necesidades de las empresas y las capacidades de la fuerza laboral, cree que

“el problema hoy en la comunidad empresarial es que los empleadores no hablan con una sola voz ni se acercan a las escuelas”. Capelli envidia el caso de Alemania o Dinamarca, “donde existe más colaboración entre el mundo académico y los empleadores para asegurar que la capacitación y el aprendizaje lleven a conseguir un empleo después de la graduación”. Anthony Carnevale, director

del Centro de Educación y de Fuerza Laboral de la Universidad de Georgetown, explica que “la gente necesita hojas de ruta”. Cada vez más instituciones educativas recurren a los datos que proporcionan las ofertas de empleo para obtener información detallada que no pueden recibir directamente de los empleadores. Los anuncios online pueden segmentarse por habilidades, credenciales y demanda. Así, firmas como

Burning Glass Technologies, LinkedIn o CareerBuilder analizan cantidades ingentes de ofertas laborales para evaluar qué habilidades específicas se requieren. Burning Glass hace seguimiento a un promedio diario de 3,6 millones de vacantes obtenidas de unos 40.000 sitios de empleo. Sus 7.500 suscriptores, en gran parte instituciones educativas, pueden desglosar listas de unos 70 elementos, entre ellos

conjuntos de destrezas y certificaciones. Un análisis de anuncios de empleo en la región de la Bahía de San Francisco encontró 16.000 trabajos que requerían habilidades en analítica de datos. La compañía Northeastern comenzó así una capacitación intensiva de dos meses en analítica de datos para personas que no desean o no necesitan obtener un máster en ciencias informáticas.