

DESARROLLO DE CARRERA

Nuevos caminos para conseguir un empleo

La brecha entre el mundo académico y el profesional, con nuevas exigencias por parte de las empresas, obliga a nuevas estrategias para triunfar. **Por Tino Fernández**

Parece claro que es necesario formarse, y la Universidad 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.

La gran duda es si la Universidad se adapta con la agilidad suficiente a las necesidades de las empresas... La respuesta es que, para nuevas profesiones, la Universidad va más despacio de lo que la empresa necesita. 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.

Según el Observatorio de Innovación en el Empleo de Adecco, los estudiantes piensan que las empresas, aprovechando también el momento de crisis y el aumento de la oferta entre los jóvenes, están demandando perfiles cada vez más completos y exigentes en los recién licenciados.

Sin embargo, los jóvenes no se sienten bien preparados para responder a las altas demandas del mercado laboral.

La percepción general entre jóvenes y entre las propias organizaciones es que la formación de los estudiantes no es satisfactoria. Sólo uno de cada 4 universitarios y firmas piensan que la formación que se recibe en la universidad es completa.

Los estudiantes de FP, en cambio, tienen una mejor percepción de la formación que han recibido y un 64% de ellos considera que es completa.

Universitarios y compañías parecen alineados en cuanto a expectativas, aunque el Observatorio de Adecco señala algunas brechas en aspectos clave para las empresas:

- Las organizaciones demandan, por este orden, motivación, trabajo en equipo, idiomas, iniciativa o resolución de problemas, mientras que los candidatos creen que les van a

Qué te hace más empleable

- Creatividad e innovación. Profesionales muy adaptables a las nuevas situaciones.
- Capacidad para trabajar en un entorno cambiante. Relacionado con la habilidad para tomar decisiones. Las compañías ya no tienen tiempo ni dinero para planes de formación exhaustivos, y la capacidad de decisión se perfila como una virtud necesaria en los candidatos altamente resolutivos.
- Adaptabilidad, autoaprendizaje, capacidad de reciclaje o habilidad multidisciplinar tienen mucho que ver con este cambio.
- Flexibilidad y polivalencia. Capaz de trabajar en diferentes puestos. La ubicación geográfica o la disposición a moverte e incluso a cambiar de sector y de profesión tienen que ver con esto.
- Habilidades relacionales y comunicativas en entornos diferentes y que puedan participar en proyectos internacionales. Faceta internacional relevante. Tu valor se incrementa si sabes manejarte en diferentes culturas en sentido amplio.
- Dominio de las redes sociales. Se trata de la calidad del trabajo que seas capaz de mostrar.
- Fabricar nuestra propia marca y empleabilidad en un entorno en el que cambia la forma de trabajar.
- Movilidad geográfica. Necesidad de aceptarla como algo normal y consustancial al puesto y al desarrollo de su carrera.

demandar (también por este orden) idiomas, iniciativa, trabajo en equipo, resolución de problemas y motivación.

- Los universitarios centran sus expectativas de cara a lo que demandan las empresas en conocimientos específicos (idiomas o informática), y no le dan suficiente importancia a las habilidades o capacidades transversales, aspectos en los que se producen las principales brechas.

- Por lo que se refiere a los empleadores, las empresas consideran que las carencias en la formación de los estudiantes se producen en aspectos clave en sus demandas. Según esto, la formación en habilidades y capacidades es claramente insuficiente (a excepción del trabajo en equipo y su relación con las tecnologías), así como la formación en idiomas.

- También desde el punto de vista de las empresas, hay déficit en la formación de los titulados en aspectos clave (motivación, idiomas o experiencia y práctica), así como en habilidades que a medio plazo van a definir el éxito profesional de un recién titulado: gestión del estrés, habilidades directivas, capacidad de negociación o de comunicación.

- El estudio del Observatorio de Adecco muestra además que cerca de la mitad de empresas no encuentran determinados perfiles entre los universitarios recién titulados. Se mencionan perfiles orientados a nuevas tecnologías y nuevas profesiones tecnológicas.

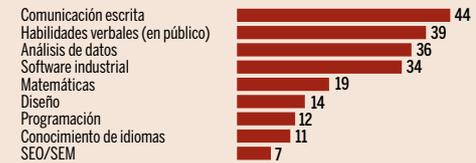
- Y por lo que se refiere a las habilidades y capacidades, se encuentran carencias para conseguir perfiles directivos o de liderazgo, comerciales, y con capacidad de adaptación.

Quienes se decidan por un camino radical pueden plantearse que es

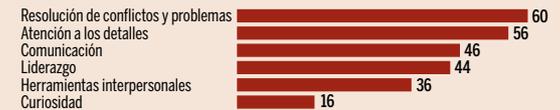
LAS PRINCIPALES CARENCIAS

En porcentaje.

HABILIDADES HARD



HABILIDADES SOFT



Fuente: PayScale

Infografía Expansión

HABILIDADES POR GENERACIONES

Generación	Top 10 Most Common Skills
Baby Boomer: 1946-1964	Gestión financiera Gestión conocimiento Gestión del tiempo Coordinación y mantenimiento Total Quality Management (TQM)
Gen X: 1965-1981	Gestión desarrollo de software Arquitectura software Gestión tecnologías de la información Aquisiciones Storage Area Networking (SAN) Virtual Private Networking (VPN)
Millennials: 1982-1995	Django Google Ad Words Marketo Google Analytics Planificación compañías Desarrollo algoritmos

Fuente: PayScale

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 de la reinención o el nuevo empleo.

Segundas oportunidades

Se trata de una nueva oportunidad para aquellos que, con una amplia experiencia profesional a sus espaldas, decidan reinventarse y cambiar de profesión, aunque tengan dudas de que esa transformación sea realmente posible, y se pregunten cómo van a poder dedicarse a otro sector o a otra profesión, planteándose si van a tener que cursar una nueva carrera universitaria.

Lo cierto es que hay caminos alternativos para cambiar radicalmente de vida profesional. Es posible 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 organizaciones.

Hace ya tiempo que Laszlo Bock, vicepresidente de recursos humanos de Google, argumenta sobre la tendencia de su compañía a contratar cada vez a más gente que no ha pasado por la Universidad. Bock cree que "una de las lecciones aprendidas tras analizar todos los datos del proceso de selección es que el expe-

diente 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 de su cualificación formal.

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 deja muy claro: fueron analizados 1.091 programas y, tan solo, 21 cumplían los requisitos de empleabilidad. Por todo ello estima que "en 2020 tendremos una escasez de más de 825.000 profesionales del sector de las nuevas tecnologías en Europa".

PRINCIPALES CAPACIDADES

EN 2015	EN 2020
1 Resolución de problemas complejos	1 Resolución de problemas complejos
2 Coordinación de equipos	2 Pensamiento crítico
3 Gestión de personas	3 Creatividad
4 Pensamiento crítico	4 Gestión de personas
5 Negociación	5 Coordinación de equipos
6 Control de calidad	6 Inteligencia emocional
7 Orientación a servicios	7 Toma de decisiones
8 Toma de decisiones	8 Orientación a servicios
9 Escucha activa	9 Negociación
10 Creatividad	10 Flexibilidad cognitiva

Fuente: Future of Jobs Report, World Economic Forum