

¿Tiene su universidad la culpa de que no encuentre trabajo? - Expansión - 19/08/2017

¿Tiene su universidad la culpa de que no encuentre trabajo?

España no cuenta con ninguna universidad entre las 200 mejores del mundo, y esto agrava la brecha entre la esfera académica y lo que exigen las empresas y el mercado laboral en constante cambio.

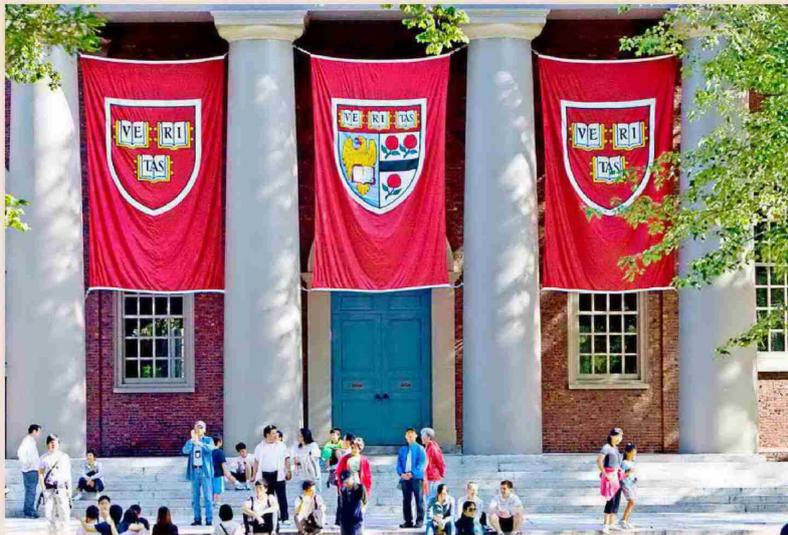
Tino Fernández, Madrid

Quizá esté frustrado después de varios fracasos en su búsqueda de empleo. Habrá quien le diga que el problema es que usted no sabe buscar trabajo en un mercado laboral que exige nuevas estrategias de rastreo. O es posible que haya encontrado un puesto, pero que sus capacidades profesionales no sean las que realmente exige la empresa en la que trabaja.

En cualquiera de los casos, la raíz del problema podría estar en la brecha que existe entre el mundo académico en el que usted se ha formado y las necesidades reales de un mercado laboral en cambio constante. La carrera que ha escogido, las habilidades adquiridas en su formación o la diferencia de *velocidad* entre lo que enseña su universidad y lo que pide el mercado pueden tener la culpa de que usted fracase en la búsqueda o de que esté desactualizado y perdido en su puesto actual.

Solemos quejarnos de que, al contrario de lo que ocurre con las escuelas de negocios, ninguna universidad española se encuentra entre las 100 primeras del mundo. Pero según el último *Ranking Académico de las Universidades del Mundo*—el AMRU, que se publica desde 2003, que califica a más de 1.200 universidades al año y que está considerado como una referencia válida—España no cuenta con ninguna universidad entre las 200 mejores del mundo clasificadas en este índice global. El AMRU califica a las instituciones académicas en función del número de alumnos y profesores que han ganado premios Nobel y medallas *Fields*; el número de investigadores altamente citados; los artículos publicados en revistas como *Nature* o *Science*; los artículos indexados en *Science Citation Index Expanded* (SCIE) y *Social Sciences Citation Index* (SSCI); y el rendimiento per cápita respecto al tamaño de la institución.

Sin olvidar que la Universidad sigue siendo una opción válida, parece que ésta no se adapta con la agilidad necesaria a lo que exigen los emplea-



LA MEJOR DEL MUNDO Harvard (en la foto), Stanford y Cambridge ocupan el podio de las mejores universidades del mundo, según el último *Ranking* de las Universidades del Mundo (AMRU), en el que ninguna institución española está entre las 200 mejores. Pompeu Fabra, Universidad de Barcelona y Universidad de Granada son las mejor situadas.

dores. Para muchas de las nuevas profesiones, la Universidad va más despacio de lo que las nuevas compañías necesitan, y ya hay quien piensa que es posible aprender otras cosas más allá de lo que nos ofrece un título universitario.

Parte de la formación que se brinda a los profesionales que deciden reciclarse no está adaptada a las necesidades de éstos ni a la de sus empleadores. El informe *New curricula for e-leadership skills*, de la Comisión Europea, muestra que de 1.091 programas analizados, sólo 21 cumplen los requisitos de empleabilidad. Silvia Leal, experta en transformación digital, vaticina que “en 2020 tendremos una escasez de más de 825.000 profesionales de las nuevas tecnologías en Europa”.

Más capacidades y menos títulos

Recientemente, el CEO de LinkedIn, Jeff Weiner, en el marco de la conferencia *ASU+GSV Education Techno-*

La formación ya no se refiere sólo a conocimientos sino a capacidades profesionales

Aunque es una opción válida, la Universidad no tiene la agilidad que reclaman las empresas

Hay segundas oportunidades profesionales en caminos formativos no tradicionales

logy, dejaba un lema referido a los procesos de selección: “Capacidades, no títulos”. Weiner recordaba que “LinkedIn busca pasión, ética en el trabajo, perseverancia, lealtad y mentalidad de crecimiento. Y estas cualidades no se encuentran necesariamente en un título universitario. Se trata de capacidades que hacen que las personas muestren una mayor diferenciación”.

El potencial antes que el pedigrí... Weiner recuerda que su compañía empezó a reclutar usando una lista increíblemente corta de universidades, y muchas empresas en Silicon Valley hicieron lo mismo. Una reciente investigación sobre los profesionales que trabajan en la meca tecnológica, usando los perfiles de LinkedIn, reveló que apenas un 5% de ellos tenía un *background* no tradicional. Sin embargo, en los últimos años cada vez más compañías han decidido tomar caminos formativos que no tienen que ver con la educación superior que se consi-

dera tradicional”.

En realidad esto no es nuevo. Ya en 2013 Laszlo Bock, vicepresidente de recursos humanos de Google, escandalizaba a muchos al declarar en *The New York Times* que su compañía tiende a contratar cada vez a más gente que no ha pasado por la Universidad.

Bock aseguraba entonces que un 14% de profesionales contratados por su empresa nunca había pisado una facultad. Explicaba que “una de las lecciones aprendidas en los procesos de selección es que el expediente académico y la puntuación de los candidatos en los test son inútiles como criterio de contratación”.

Segundas oportunidades y caminos paralelos

Esto implica una nueva oportunidad para aquellos que tienen una amplia experiencia profesional y deciden reinventarse profesionalmente. Puede suponer una ayuda para resolver dudas del tipo “cómo podré dedicarme a otra profesión o adaptarme a un

Carencias de un modelo obsoleto

- Las carencias del sistema educativo español y su desajuste con la realidad del mercado laboral evidencian la necesidad de un cambio de modelo basado en la economía del conocimiento y en el valor añadido. Eso exige profesionales cualificados.

- La Universidad no puede aspirar sólo a producir, aplicar y difundir el conocimiento, o a formar científicos y profesionales. Debe tender puentes con las empresas para incrementar la productividad y la competitividad de éstas.

- La estabilidad en el empleo ya no se refiere a mantener el mismo puesto en la misma empresa, sector o carrera. Crear nuestra propia estabilidad laboral implica desarrollar nuevas habilidades y adelantarnos a los cambios del mercado.

- 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”. Las compañías se quejan de la falta de experiencia, conocimiento del negocio y cualificación formal de los candidatos.

nuevo sector”, o “¿tengo que empezar una nueva carrera universitaria para cambiar?”.

Todo lo visto hasta ahora implica que la formación ya no se refiere sólo a conocimientos, sino también a una serie de habilidades muy diferentes. Silvia Leal recuerda que casi la mitad de las profesiones que hoy conocemos desaparecerán, y que aquellas que pervivan tendrán que cambiar de forma radical. La experta sostiene que “si hay una renovación de estas profesiones, quienes no tuvieron la oportunidad de estudiar una carrera o de dedicarse a una actividad, tendrán una segunda oportunidad por caminos formativos y profesionales diferentes a los tradicionales”. Leal cree en las segundas oportunidades profesionales para candidatos que dirijan su formación hacia ámbitos complementarios, y asegura que, por ejemplo, “en el caso de las tecnologías se ofrecen puestos de trabajo muy especializados que requieren una formación muy concreta”.