

# Cómo acceder a un empleo sin experiencia

13.10.2010 Tino Fernández

**Los profesionales sin práctica lo tienen cada vez más complicado. El mercado laboral de hoy, exigente y competitivo, presenta dificultades crecientes cuando se trata de acompañar y ajustar los perfiles con las cualificaciones que requieren las empresas.**

Malcolm Gladwell, una firma habitual en la revista The New Yorker y autor de bestsellers, define en uno de sus éxitos editoriales –Outliers– las claves del éxito profesional. En su obra, Gladwell utiliza ejemplos más bien extraños, como las grandes estrellas del hockey sobre hielo en Canadá, y otros más conocidos: emprendedores como Bill Gates, o mentes preclaras que han hecho grandes fortunas, como J. Robert Oppenheimer.

En todos los casos, Gladwell atribuye el éxito a la Regla de las 10.000 horas, que viene a decir que el secreto del triunfo empresarial, profesional, o de cualquier clase se basa en una práctica cifrada –al menos– en ese tiempo.

Quizá las 10.000 horas de experiencia sean la fórmula mágica, pero también es cierto que una paradoja cruel se ha abierto camino y parece tener más éxito que la solución Gladwell: "No tengo trabajo porque no tengo experiencia, y no tengo experiencia porque nadie me da un empleo".

A este círculo vicioso en el que quedan atrapados muchos candidatos se une el hecho de que en el nuevo mercado laboral que surge tras la recesión los niveles de exigencia en lo que se refiere a cualificación son cada vez más altos, pero la adecuación de esas cualificaciones a las necesidades reales de las empresas resultan muy difíciles de ajustar.

El nuevo mercado de trabajo, con sus cambios vertiginosos, se mueve a una velocidad mucho mayor que la de carreras y posgrados. Cada vez resulta más difícil aconsejar sobre qué camino profesional se debe emprender, y la manera en la que la gente escoge hoy su carrera es tremendamente primitiva, lo que redundará en la creciente tendencia a equivocarse de profesión, un fenómeno que frustra a cada vez más personas en todo el mundo.

Gianluca Balocco, director de capital humano de Deloitte, asegura que "los perfiles cualificados y los no cualificados se encuentran en una situación muy diferente, y ahora el mercado pone más dificultades a los segundos". Balocco añade que los cualificados cuentan con acuerdos de prácticas Universidad-Empresa; y además, las grandes compañías, por su tendencia a la política social y a la RSC dan becas a perfiles cualificados para desarrollar actividades relacionadas con su actividad. Esto les proporciona alguna entrada alternativa al mercado laboral de la carece el no cualificado.

También explica que "el sector público no da abasto para formar parados. El mercado del empleo para los no cualificados recurre a políticas públicas y éstas son demasiado lentas para adaptarse a este tipo de trabajadores. Las empresas exigen una preparación muy alta, pero el mercado va a una velocidad muy superior y los perfiles no son capaces de adaptarse".

Irene Martín, directora de oficina de Randstad, coincide en que "habrá que buscar la cualificación en otro tipo de formación. Iremos hacia formaciones mucho más realistas, y será necesario ajustar éstas a las necesidades del mercado laboral real, algo que debería facilitarse desde que se comienza la Educación Secundaria Obligatoria".

Para Martín, "la opción ahora es la formación de posgrado, que lleva a incorporarse al mercado con unas prácticas y luego a desarrollarse en una empresa. Hay que recurrir a prácticas o a puestos no vinculados con su formación y desarrollarse en la empresa".

Por su parte Montse Ventosa, directora de Employee Branding, recuerda que "hay ciertas profesiones en las que la experiencia resulta fundamental. Hasta ahora se valoraba, pero puede dejar de ser la moneda de cambio en el mercado del talento. En vez de seleccionar por experiencia se tenderá a seleccionar por actitudes y por cultura. Si la gente no tiene experiencia, lo que se valora es la actitud, y el empleado con éxito destacará por su actitud, por el entusiasmo y las ganas de aprender".

#### Nueva mentalidad

Ventosa recomienda asimismo un cambio de chip: "En los países nórdicos o en Reino Unido se fomenta una formación más corta, y allí el hecho de tener un trabajo cada año no está mal visto. Aquí parece mantenerse el estereotipo de que se debe tener un trabajo para toda la vida". En este sentido José Manuel Casado, presidente de 2C, asegura que "ninguna empresa puede garantizar ya el trabajo de por vida. Lo que se da ahora es una necesidad de ponerse en valor permanentemente. Hay que tener claro cuál es el valor corporativo y cuál el valor real". Casado añade que la preparación es el 90% del éxito a la hora de encontrar trabajo sin experiencia: "Los contactos son determinantes; el currículum es impactante, y resulta vital trabajar la actitud".

Fernanda Díaz, responsable de relaciones con reclutadores del departamento de carreras profesionales de IE Business School, añade que, a pesar de las características del nuevo escenario laboral, "los candidatos deben demostrar una voluntad de permanencia. Ha cambiado el contrato social, y la empresa no asegura ya una carrera de 20 ó 30 años. Ese nuevo contrato entre empleado y empleador tiene que ver con 'voy a darte un trabajo interesante', o 'voy a formarte', pero se entiende que ese compromiso no es para toda la vida".

Montse Ventosa afirma que "el reto es que las empresas y los empleados cambien piensen y actúen de modo diferente, y que se brinde la oportunidad a personas sin experiencia pero con las actitudes correctas".

#### Una prueba real

Una posible solución está en lo que se conoce como Masters in Management (MiM), de corta duración y que brindan una oportunidad de prácticas permitiendo al candidato probar en el mundo real qué es lo que se quiere hacer.

Montse Ventosa explica que "en algunos mercados, como el estadounidense, la gente tendrá entre 10 y 14 trabajos antes de cumplir los 38 años. Además, 10 de los 14 empleos más demandados en 2010 no existían en 2004".

Fuqua School en la Duke University de Carolina del Norte ofrece algún ejemplo de másteres de un año que proporcionan un saber hacer a los recién graduados en ramas como filosofía, matemáticas o lengua. Y como Duke, London Business School también cuenta con estos MiM. Julia Marsh, directora ejecutiva de este programa, aseguraba recientemente en Financial Times que "el MiM es una iniciativa muy interesante desde el punto de vista de los reclutadores, ya que estos buscan más habilidades analíticas que las grandes destrezas estratégicas de un MBA".

Fernanda Díaz insiste en que "desde hace años hay muchos tipos de empresas interesadas en universitarios que hayan cursado un posgrado pero que no tengan una experiencia definida, con la idea de incorporar a profesionales para desarrollarlos internamente".

Díaz es también partidaria de los programas cantera, que también se denominan internship o traineeship, con una duración de seis meses a dos años, y que permiten a los profesionales la rotación por distintas áreas de la empresa, formándose sobre la cultura y el negocio de la compañía.

La responsable de relaciones con reclutadores del departamento de carreras profesionales de IE Business School reconoce que este tipo de prácticas y formación permite a los futuros profesionales conocer diferentes funciones e industrias antes de que puedan definir su futura carrera, y evitan la posibilidad de encasillarse en la búsqueda.