

La entrada al mercado laboral comienza desde la escuela

La experiencia profesional, el desarrollo de ciertas habilidades y una formación reconocida y sólida siguen siendo la claves a la hora de seleccionar candidatos dentro de las organizaciones. Qué papel juegan las escuelas de negocios y los Departamentos de Salidas Profesionales en este proceso, cómo influye la formación a la hora de reclutar y a qué perfiles se busca más a través medios son las respuestas que los expertos de algunas de las escuelas y universidades más importantes de estos panorama español revelan en este breve cuestionario que han querido contestar.

REDACCIÓN DE CAPITAL HUMANO

La selección de personal pasa por las aulas. Este es el punto de partida de este cuestionario que pretende mostrar la verdadera incidencia que tienen los Departamentos de Salidas Profesionales y las Bolsas de Empleo de las escuelas de negocios y universidades españolas. Qué perfil de técnicos, trabajadores y directivos se buscan a través de estos cauces, cuál es la tendencia a corto y medio plazo, hasta qué punto la formación influye a la hora de contratar a un especialista y si ésta resulta más o menos valorada que la experiencia y el desarrollo de las funciones en la vida laboral.

Responsables y expertos de las principales instituciones formativas de nuestro país toman la palabra y responden a estas preguntas, dibujando un mapa sobre cómo se gestiona la contratación de estos perfiles desde los centros formativos. ESIC, el Instituto de Empresa, Esade, EADA, y IDE-Cesem coinciden en la importancia y la necesidad de potenciar esta formación como garantía de *empleabilidad*, puesto que los procesos de selección, sin lugar a dudas, pasan también por la "escuela".

FICHA TÉCNICA

Autor:	REDACCIÓN DE CAPITAL HUMANO.
Título:	La entrada al mercado laboral comienza desde la escuela
Fuente:	Capital Humano, Nº 193, Suplemento Selección de Personal, pág. 50. Noviembre, 2005.
Resumen:	Profesionales de escuelas de negocios y universidades responden en este artículo a las cuestiones más significativas que tienen que ver con la incorporación al mercado laboral de los estudiantes universitarios, así como qué habilidades están ofreciendo las escuelas y cuáles son los valores más demandados por el mercado en estos momentos.
Descriptor:	Escuelas de Negocios / Salidas profesionales / Selección

CUESTIONARIO

- 1.- ¿Cuál es el perfil académico y competencial que demandan las empresas a los Departamentos de Salidas Profesionales de las escuelas de negocios y universidades?
- 2.- ¿Para qué puestos de trabajo o funciones a desempeñar se solicitan más candidatos y qué sectores recurren con mayor frecuencia a sus servicios?
- 3.- ¿Qué es más importante a la hora de mejorar la *empleabilidad* de un candidato: la formación o la experiencia profesional?

4.- ¿Cree que las empresas recurren más a este método de incorporación de personas (Departamentos de Salidas Profesionales) que a otros y por qué?

LUISA I. BONILLA SANTOS

DEPARTAMENTO CARRERAS PROFESIONALES DE EADA

1.- El perfil académico más solicitado por excelencia es el MBA, ya que dota al participante de una visión generalista del funcionamiento de todas las áreas de una empresa. En los últimos años, existe cierta tendencia a demandar perfiles técnicos con un MBA, es decir, que hayan adquirido habilidades y herramientas de gestión, además de las técnicas.

Los jóvenes profesionales también reciben una gran demanda por parte de las empresas; jóvenes titulados con formación específica en Recursos Humanos, Marketing, Finanzas, etc. con una experiencia laboral de entre uno y tres años de experiencia.

Por otro lado, cada vez más, las organizaciones demandan personas con espíritu emprendedor, capaces de trabajar en equipo y de adaptarse a los continuos cambios así como con habilidades sociales y de relación interpersonal.

2.- Los puestos de trabajo más solicitados son los que conllevan funciones de coordinación de personas, planificación y estrategia así como el desarrollo de áreas de negocio. Estamos hablando de Directores de Áreas Funcionales (Marketing, Recursos Humanos, Finanzas, etc.) así como Consultores, Gerentes de Negocio, Directores de Oficina, Directores Regionales, Adjuntos a Dirección y Directores Generales. Acuden a las Escuelas de Negocio empresas de todo tipo de sectores, desde el sector servicios, gran consumo, industria etc. hasta consultorías de selección de personal y *headhunters*.

3.- Ambos factores tienen un peso específico, aunque dependerá del tipo de puesto de trabajo y sector a los que esté enfocada la persona. Aún así, la formación es un factor clave a la hora de mejorar la empleabilidad del candidato, no sólo para actualizar conocimientos y herramientas para desempeñar mejor su trabajo sino sobre todo, a la

hora de afrontar nuevos retos profesionales. Prueba de ello es que una de las principales razones por las que muchos profesionales deciden realizar un MBA es precisamente para hacer un cambio profesional ya sea dentro de la misma empresa o fuera de ella.

4.- Las empresas saben que a través del Departamento de Carreras Profesionales de las Escuelas de Negocios pueden acceder a buenos candidatos para cubrir los puestos de trabajo requeridos. De esta manera se aseguran que las personas seleccionadas tienen una formación de calidad y han desarrollado habilidades y competencias directivas imprescindibles para liderar las organizaciones del siglo XXI. En EADA son más de 5.000 empresas las que contactan habitualmente con este servicio ya que su objetivo no es otro que facilitar a las organizaciones el contacto con los profesionales que formamos. Durante el año pasado, se gestionaron unas 2.300 ofertas laborales así como 400 ofertas de prácticas.

FRANCISCO CERDÁ SÁNCHEZ DE LEÓN

DIRECTOR DE CARRERAS PROFESIONALES DEL INSTITUTO DE EMPRESA

1.- La demanda de perfiles en el Instituto de Empresa es muy amplia debido a la diversidad de programas impartidos y a la heterogeneidad de los antiguos alumnos usuarios de nuestra web. Hay que tener en cuenta que nuestro servicio se presta a todo el colectivo de Antiguos Alumnos y por tanto los reclutadores confían en nosotros sus búsquedas tanto para perfiles *junior* como para perfiles de mayor "*seniority*". En términos generales la mayoría de nuestras ofertas se mueven en el ámbito de profesionales de 2 a 8 años de experiencia en todo tipo de áreas funcionales y sectores, con excelente formación académica, dominio del inglés y con un fuerte perfil en el campo de las capacidades interpersonales.

2.- La demanda es muy variada, no obstante diría que desde el punto de vista funcional son las áreas de Finanzas y Control, las de Comercial y Marketing junto con los profesionales de áreas jurídicas y fiscales las que más se demandan. También destacaría el área de Recursos Humanos y el de Operaciones como dos áreas en las que también





recibimos muchas solicitudes. En cuanto a Sectores, la Consultoría, Construcción e Inmobiliario, Financiero, Gran Distribución y Gran Consumo serían las que más solicitan.

3.- Evidentemente depende del perfil del puesto que nos soliciten. En perfiles *junior* y hasta 3 años de experiencia fundamentalmente el contratador busca las capacidades y habilidades que el profesional puede haber desarrollado a través de su formación. Pero a partir de los 3 años, la focalización y especialización que da la experiencia profesional empieza a tener una mayor importancia en la valoración de los candidatos. Sin embargo, como regla general debe haber un buen balance entre ambas, ya que lo que más se valora a la hora de buscar talento es el equilibrio de la formación y la experiencia del aspirante. No obstante, hay que tener en cuenta que el constante desarrollo de una carrera profesional implica necesariamente la actualización de conceptos y nuevas tendencias.

4.- La realidad es que las empresas recurren cada vez más a nuestros servicios por la excelente calidad de nuestro colectivo de antiguos alumnos, así como por la inmediata y ajustada respuesta a su demanda. El contar con más de 30.000 antiguos alumnos hace prácticamente imposible no encontrar un candidato para una determinada posición. Además hay que tener en cuenta que nuestro servicio se presta sin ningún coste para el contratador, lo cual también lo hace muy atractivo.

NATALIA MURILLO

RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE SALIDAS
LABORALES DE IDE-CESEM

1.- Cuando las empresas acuden a los Departamentos de Salidas Profesionales de las Escuelas de Negocios lo hacen buscando una formación especializada y práctica. Las Licenciaturas o Diplomaturas posibilitan la formación de base, pero el mercado laboral exige personas que cuenten con una formación basada en la realidad del trabajo que se desempeña en las empresas. Respecto a las competencias cada vez más las empresas demandan profesionales formados en las llamadas "*competencias emocionales*": ha-

bilidades sociales, trabajo en equipo, negociación, liderazgo, motivación, empatía... Estamos en una sociedad en la que se hace necesaria la suma de las capacidades intelectuales de varias personas orientadas a un mismo objetivo para conseguir éxito. Por eso se busca a personas que destaquen en aquellas habilidades sociales que posibilitarán que las empresas consigan beneficios. Resumiendo, cada vez más las empresas demandan trabajadores que tengan una formación de calidad especializada y práctica, y que demuestren controlar competencias orientadas al éxito como son aquellas relacionadas con las habilidades sociales y el autoconocimiento.

2.- Actualmente, y desde hace un tiempo, los puestos de trabajo más demandados son los de Marketing, Comercial y Recursos Humanos. Los sectores que demandan nuestros servicios son muy variados, dependiendo de la formación que ofertamos: un gran porcentaje de empresas pertenecen al sector de publicidad y Marketing, consultoría y servicios financieros. También tenemos solicitudes de empresas del sector de telecomunicaciones, distribución, banca, medio ambiente, ETT,s, telemarketing,...

3.- Hay que partir de la base de que no todas las empresas piden lo mismo. Todos conocemos empresas que valoran más la experiencia, pero también existen empresas (aunque en menor número) que prefieren a una persona sin experiencia pero con muy buena formación de base para poderles proporcionar una experiencia desde cero, es decir, desde la propia cultura empresarial. Personalmente creo que depende del puesto al que una persona aspire. Hay puestos muy automatizados que no requieren formación, sino experiencia ya que prima la rapidez en concretar el producto final. Sin embargo, otros puestos requieren de unas habilidades y aptitudes que sólo te puede dar la formación, aunque puedan ser modelados más adelante con la experiencia.

Por otro lado, no hay que olvidar que cada vez se da más importancia a la formación continua, y es algo que los propios trabajadores demandan para poder promocionar.

No se trata de formarse porque sí, sino de dirigir la formación según las expectativas que cada uno tenga. En resumen, conside-

ro que a la hora de mejorar la empleabilidad de un candidato es muy importante la experiencia, pero indispensable la formación, porque permite adquirir habilidades y capacidades que son las que, en última instancia, optimizan el desarrollo del puesto de trabajo.

4.- Realmente no sabría decir a qué métodos recurren más las empresas, aunque los Departamentos de Salidas Laborales son muy ventajosos. Cuando una empresa demanda candidatos de un Departamento de Salidas Profesionales de una escuela de Negocios, sabe que van a recibir *currícula* de personas que cuentan con una formación especializada y de calidad, por un lado, y tienen claros los objetivos profesionales, por otro. Una persona elige hacer un Master porque sabe hacia donde quiere dirigir su carrera profesional y pone los medios para ello. Por tanto, la empresa recibe *currícula* de personas motivadas, con claros objetivos, y capacidad para tomar decisiones que le afectarán profesionalmente.

Hay que tener en cuenta que habilidades como motivación, trabajo en equipo, toma de decisiones, liderazgo,... son muy bien vistas en las empresas. Hoy en día se buscan personas activas, que dirijan y desarrollen su trabajo. Cada vez es más normal dar autonomía a cada persona y permitirle ser "su propio jefe". Se busca dinamismo, creatividad, autocontrol y responsabilidad. Con la formación que se proporciona en una Escuela de Negocios se consigue que las personas no sólo adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para enfrentarse a los requerimientos de un determinado trabajo, sino también que desarrollen estas habilidades tan importantes para conseguir alcanzar los objetivos de la empresa y los suyos propios y fusionarlos en uno.

Las Escuelas de Negocios proporcionan candidatos con una formación teórica y práctica adaptada a la realidad empresarial y unas habilidades y capacidades clave para la consecución de objetivos laborales y personales. Por otro lado, desde el Departamento de Salidas Laborales de una Escuela de Negocios se personaliza cada currículo, se conoce cada candidato, y se intenta ajustar las ofertas recibidas con las expectativas del candidato. Por tanto, una empresa recibe del Departamento de Salidas Laborales de una Escuela

de Negocios garantía de formación de calidad y garantía de conocimiento de la persona cuyo currículum se le ha hecho llegar.

JUAN ANTONIO CARRASCO

DIRECTOR DE SALIDAS PROFESIONALES DE ESIC

1.- Cada puesto de trabajo requiere unas competencias diferentes, no obstante además de los conocimientos específicos de un sector, las habilidades más demandadas por el mercado de trabajo cualificado habitualmente nos vienen agrupadas en cuatro grandes categorías: habilidades relacionales, habilidades organizativas, habilidades auto-motivacionales y conocimientos específicos informáticos y de idiomas. Las habilidades relacionales están justificadas internamente porque las empresas son organizaciones formadas por profesionales y necesariamente se establecen relaciones entre ellos o bien entre departamentos para compartir información, poner proyectos en marcha, etc. en definitiva la comunicación fluye por toda la organización. Las habilidades de relación además también están justificadas externamente porque una organización debe cumplir su misión en el mercado y esto implica relaciones con los demás agentes externos clientes, proveedores, etc. así pues, a un candidato se le exigirá: capacidad de convicción, capacidad para la venta y capacidad para generar red de contactos.

En cuanto a las habilidades organizativas, a los candidatos se les pide ser capaces de liderar proyectos, dirigir equipos de trabajo y ser creativos e innovadores, es decir, capaces de producir e introducir nuevas ideas y cambiar aspectos del trabajo que mejoren los procesos habituales de funcionamiento. Resaltar los conocimientos de idiomas e informáticos hace unos años eran valorados muy positivamente. Hoy en día se han convertido en un requisito prácticamente imprescindible y como dato sirva que en el último año, un 75% de ofertas que gestionamos nos requerían el dominio del idioma inglés. Además, las empresas valoran las habilidades auto-motivacionales del candidato, es decir, las capacidades para estar sometidos a tensiones provocadas por la dinámica laboral, la capacidad para gestionar nuestro tiempo y, por último pero no por ello menos importante, nuestra ética profesional.



En un joven profesional las competencias más valoradas son el entusiasmo, la creatividad, capacidad de comunicación, capacidad de aprendizaje, capacidad para trabajar en equipo, orientación al cliente, la empatía y la adaptación a los cambios. Mientras que el perfil más habitual de competencias para una candidatura experimentada son la iniciativa, la capacidad para innovar, la gestión de equipos de trabajo, el liderazgo, la capacidad de negociación, la anticipación a los cambios y el auto-control.

2.- Actualmente se gestionan más de 2.500 ofertas anuales laborales nacionales e internacionales que provienen de todos los sectores de actividad, cubriendo un amplio abanico de áreas funcionales y niveles jerárquicos, todos ellos relacionados con la formación que se imparte en nuestra Escuela dentro del ámbito del Marketing, Comercio Internacional, Comunicación y Publicidad, Gestión Comercial, Recursos Humanos, Finanzas, etc. La proporción en cuanto a sectores, está estrechamente relacionado con la distribución sectorial del Mercado de Trabajo, no obstante es de resaltar Gran Consumo, Servicios, Medios de Comunicación, Distribución; así como el crecimiento en las últimas fechas de ofertas que provienen del sector Construcción-Inmobiliario.

3.- El candidato debe maximizar su empleabilidad, es decir, su capacidad para conseguir y mantener un empleo o sucesivos a lo largo de su vida profesional y la mejor forma para conseguirlo es entrenar las competencias clave para poder adaptarse a los cambios y a los nuevos retos. Los expertos en selección someterán al candidato a una entrevista en profundidad por competencias donde principalmente a través de preguntas abiertas basadas en situaciones reales y ficticias, anticipando de esta manera cómo el candidato actuaría en el puesto de trabajo.

4.- ESIC cuenta con el departamento de Salidas Profesionales que ofrece un servicio totalmente gratuito tanto para las empresas que requieran de la incorporación de profesionales altamente cualificados, como para el Antiguo Alumno de nuestra Escuela. Hasta la fecha, colaboran con Salidas Profesionales más de 8.000 Empresas, Consultoras de Selección y *Head Hunters* que mantienen su confianza en la calidad académica y profesional de nuestro Antiguo Alumno.

La Bolsa de Trabajo además de ser una excelente herramienta para facilitar la incorporación al Mercado Laboral de nuestros antiguos alumnos, también potencia el desarrollo profesional de los que ya cuentan con experiencia, puesto que éste es un servicio que ESIC pone a disposición de su antiguo alumno en cualquier momento de su carrera profesional que lo requiera. Nuestra misión es formar profesionales cualificados para las empresas. Nuestro conocimiento del candidato, el amplio número y diversidad de candidaturas que manejamos, nuestros cortos plazos de respuesta y nuestra alta capacidad de adaptación a lo que las empresas nos solicitan hacen que el departamento se convierte en la vía natural de incorporación de personas a las empresas.

JOSÉ POBLACIONES

DIRECTOR DE CARRERAS PROFESIONALES
DE ESADE EN MADRID

1.- Demandan profesionales con un experiencia profesional de cinco a diez años, que sean universitarios y cuenten con un programa de postgrado. Hoy en día en el mercado laboral español sigue primando la experiencia profesional por encima de las competencias, habilidades, capacidades y la formación que pueda tener un profesional.

2.- El perfil que se solicita a una escuela de negocios es el mando intermedio/ alto de una organización. Es difícil destacar una industria, pero si nos hemos de posicionar, me quedo con Gran Consumo, pese a los programas que tienen de promoción de jóvenes graduados. En cuanto a las áreas funcionales más demandadas son Marketing y Ventas y Finanzas.

3.- Si somos fieles al criterio seguido en la pregunta número uno, la respuesta es "La experiencia profesional". Dicho esto, si esa experiencia profesional no se acompaña de una actualización de conocimientos periódica, el profesional acabaría especializándose más de lo aconsejable en su área funcional. Perdiendo así, potencial para otro tipo de posiciones más generalistas.

4.- Históricamente las empresas han recurrido a empresas de selección y estas a su vez al servicio de carreras profesionales de las escuelas de negocios. Últimamente, cada vez más son las propias empresas las que recurren a este tipo de servicio gratuito. ▲

