

La mayoría de los jóvenes no consigue trabajar en aquello para lo que estudió

A pesar de estar preparados, quienes tienen entre 18 y 25 años están entre los más vulnerables a la hora de medir el desempleo. Al mismo tiempo, las compañías reclaman que no encuentran talentos

para reclutar. La ecuación es fácil: las carreras que más alumnos nuclea —derecho, administración de empresas o medicina, entre otras— tienen poca capacidad de absorber nuevos empleados, y

otros mercados, como la minería, la construcción, la informática y oficios calificados, no consiguen la cantidad de profesionales que necesitan. Hablan expertos y protagonistas.

ROSARIO OYHANARTE

Viven en el limbo, pero no porque estén desconectados de la realidad: son la generación de entre 18 y 25 años que, a pesar de que se prepara, no logra conseguir trabajo.

Lo que resulta más desalentador es que son jóvenes que están capacitados: la mayoría tiene como mínimo un título universitario de grado. Se habla de una "generación perdida", porque tienen pocas posibilidades de inserción laboral o viven a la espera de que surja aquel trabajo para el que estudiaron.

Entre los jóvenes, el desempleo no afecta sólo a los países emergentes y subdesarrollados. En 2010, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que, de 620 millones de jóvenes de entre 15 y 24 años, 81 millones estaban desempleados. Esta cifra representa 7,8 millones más que en 2007 y es la más alta de la historia.

Otra realidad es que esa falta de trabajo afecta más a los jóvenes que al promedio. En América, el desempleo está por debajo del 8%, pero entre los jóvenes es más del doble.

En el caso de la Argentina, según las últimas cifras del Indec, el desempleo es del 7,4%, pero entre los jóvenes asciende a más del 18%. En el país, sólo uno de cada cuatro jóvenes tiene empleo formal o en blanco.

Pero lo que también es llamativo es que a la par de los altos índices de desempleo, las empresas tienen una alta escasez de talentos. La consultora internacional de Recursos Humanos Manpower Professional publicó en julio de 2011 su sexta Encuesta Anual sobre la Escasez de Talentos, que da cuenta de que organizaciones de todo el mundo tienen dificultades para conseguir exactamente al empleado que necesitan: uno de cada tres empleadores (34%) del mundo manifestó esta problemática. Es decir: más allá del aluvión de aplicaciones de trabajo que reciben las empresas, cada vez resulta más difícil encontrar los candidatos con las aptitudes que se necesitan.

El director del Centro Talento y Management y profes-

or del IAE, Andrés Hatum, explicó a PERFIL que "esta supuesta incongruencia se debe a que habría una sobre-capacitación en rubros en los que no hace falta, y una falta de capacitación en aquellos rubros que sí la requieren". Es decir, la escasez de talentos no se da en las carreras más

En América, los resultados son similares: técnicos, representantes de ventas y oficios calificados son también los puestos más difíciles de cubrir. Los ingenieros ocupan el cuarto lugar.

Hatum expuso otro hecho importante: en la Argentina, el mercado es más tirano que

para ser contador es muy difícil que luego considere ser ingeniero, por ejemplo. Es un problema del sistema educativo tradicional, que hace que la gente tenga miedo a pegar un salto diferencial para moverse a otra carrera", concluyó Hatum. Sin embargo, en los últimos años algunas carreras

es la carrera que más me gusta. Ese es el criterio de la mayoría de mis compañeros. La salida laboral es un factor que consideramos, pero nunca en primer lugar", explicó. Quiénes sí eligen estudiar carreras con alta demanda laboral, como alguna de las ingenierías, son los que encuentran tra-



TEORIA Y PRACTICA. A pesar de estar capacitados, los jóvenes tienen dificultades para trabajar cuando egresan. La reorientación es difícil

tradicionales. "A partir de los 90 hubo un viraje en las carreras que la gente elige para estudiar: 'explotaron' carreras como Marketing, Comunicación social y Publicidad, que no son las que abren las puertas del trabajo", explicó Hatum.

Al respecto, el estudio de Manpower demuestra que, a nivel mundial, las profesiones que más talentos requieren son los técnicos, los representantes de ventas y los trabajadores con oficios calificados. Los ingenieros y obreros también son muy demandados.

en otros países. "La reorientación de carrera es muy complicada. Uno consigue trabajo, si es que consigue, de aquella carrera que estudió. En Europa o en Estados Unidos, las maestrías y perfeccionamientos permiten redefinir carreras sobre la marcha. Hay gente que estudia Historia o Filosofía, luego hace un posgrado en finanzas y consigue un alto puesto en un banco". No sólo en la Argentina, sino en toda Latinoamérica, explicó Hatum, esto es muy poco probable. "En nuestro sistema, quien estudia cinco años

de grado están reduciéndose a cuatro años, lo que facilitaría la reorientación.

Elección. Las carreras como Derecho, Administración de empresas o Medicina son las que concentran más alumnos, pero también las que tienen los mercados más saturados. Sin embargo, los jóvenes no parecen hacerse eco de cuáles son las necesidades del mercado a la hora de elegir su carrera. Laura tiene 17 años y está por terminar sus estudios secundarios. "Voy a estudiar Administración, pero porque

bajo con más facilidad. Iván tiene 29 años y se recibió de ingeniero en Informática en la UCA. Tuvo diversos trabajos en la Argentina y en el exterior, y en todos los casos fueron las empresas las que lo buscaron a él. "Las búsquedas son a través de redes como LinkedIn. Nunca me faltó trabajo y siempre pude elegir el proyecto que más me interesaba", contó a PERFIL.

El caso de Iván es optimista, pero no se da con frecuencia entre egresados de otras carreras. Leila es egresada de Economía empresarial en la

Universidad Torcuato Di Tella y demoró en conseguir trabajo, aún con dos años de experiencia y media maestría aprobada. "Mi conjetura es que para los puestos acordes a mi preparación académica yo era muy joven y con poca experiencia, pero los puestos que sí eran acordes a mi edad eran muy juniors y no ofrecían suficiente dinero", explicó a PERFIL.

Pero, ¿qué pasa con aquellos que no se pueden dar el lujo de esperar? La mayoría se conforma con el primer trabajo que surja. Es probable, entonces, que quien atiende en el bar de la esquina o hace las fotocopias en la librería más cercana tenga un título universitario. Y los que sí insisten en trabajar en aquello para lo que se prepararon, muchas veces aceptan trabajar sin sueldo. Así, los jóvenes tardan cada vez más en independizarse de sus familias.

Oferta y demanda. Lo que necesita el mercado no se satisface con la cantidad de egresados de las carreras más



ELECCION. Más del 50% de los estudiantes elige carreras con mercados laborales saturados.

el talento cuando lo necesita, trabajo, a nivel mundial sólo pero esta solución no mira a uno de cada cinco empleado-largo plazo.

Bill Gates afirmó que si de sus empleados para cubrir veinte personas concretas de la brecha. Manpower indican que en América el 32% de los quebraría, la empresa que empleadores opta por ofrecer es un valor diferencial. Sin capacitación a su personal, embargo, y por más de que se pero esta cifra resulta insuficiente: el 16% considera im-y capacidad como el principal portar talentos del exterior. factor para cubrir puestos de | Algunas compañías ofrecen

diferentes opciones para que sus empleados se potencien: desde cursos y perfeccionamiento hasta talleres donde todos juntos, empleados y empleadores, piensan cómo explotar las potencias conjuntas. Irina tiene 24 años y trabaja en el área comercial de Nestlé Argentina. Tuvo que rotar durante un año por distintas tareas, no todas vinculadas a su expertise. "El programa me sirvió muchísimo, aprendí de todas las áreas. También sirvió para para ponerme en

el lugar del otro y tener empatía a la hora de colaborar entre sectores", sostuvo ante PERFIL. "Encontraron cuál es mi fuerte y también supieron identificar mis debilidades, me las dijeron y me ayudaron a corregirlas".

Necesidades. Por otro lado, además de la capacitación, también se recomienda replantear las técnicas de reclutamiento. Como señala el estudio de Manpower, habría que replantearse si se está buscando en el lugar adecuado y si las técnicas para dar con los candidatos necesarios son las ideales.

La consultora de RR.HH. Adecco insiste en la necesidad de fidelizar a los empleados. Según la consultora, el salario no es motivo suficiente para

que el empleado se comprometa con su empresa. Se propone buscar talentos comprometidos que quieran involucrarse con la empresa de modo voluntario. Las estrategias deben ir más allá de aumentar el salario, porque los empleados hoy priorizan las propuestas que mejor se adaptan a sus exigencias y necesidades: según el estudio de Adecco, las principales preocupaciones del empleado tienen que ver con alcanzar las metas personales.

Pero Hatum insiste en que más allá de estas alternativas no hay solución posible si el Estado no impulsa políticas de subsidios y becas que fomenten el estudio de carreras técnicas.

El mercado argentino, explicó, "necesita gente capacitada en biogenética, especialistas en petróleo, geólogos, electricistas, pero algunas instituciones no pueden sostener carreras tan específicas. Quizá no hace falta ser ingeniero agrario, pero es fundamental que el Estado impulse la formación de escuelas técnicas", enfatizó el experto del IAE.

Futuro

La consultora Manpower pronostica un ritmo de contratación optimista para el cuarto trimestre de 2011.

El indicador, que calcula una expectativa positiva neta del 18%, mejora dos puntos respecto del mismo período de

2010. Para obtener esta cifra, Manpower entrevistó a más de 800 personas, e hizo a todas la misma pregunta: "¿Prevé usted que el nivel de empleo en su empresa se modificará en el próximo trimestre de 2011 en comparación con el trimestre actual?". La cifra se obtiene restando el número de empleadores que reducirán el nivel de empleo al que responden que si aumentará.

Si se considera que hay escasez de talentos en los sectores en que los jóvenes no están capacitados, el hecho de que aumente la contratación puede ser llamativo.

Lo que quizás no resulte tan sorprendente es que los principales beneficiados serán los empleados del sector de minería y construcción. Hacia allí, entonces, deberán los jóvenes de la "generación limbo" orientar sus elecciones de carrera, si quieren ser los profesionales con alta demanda laboral del futuro. ■



porque las carreras tradicionales son largas. Compañías como Google sí los demandan y entrenan.

solicitadas, porque el incremento en los egresados de Ingeniería Industrial o Civil, por ejemplo, es muy lento, mientras que en otras ingenierías como petróleo o electricidad es casi nulo. El Centro de Estudios de la Nueva Economía (CENE) de la Universidad de Belgrano realizó un ranking de las carreras mejores pagas: la minería ocupa el primer lugar, seguida por ingenieros en sistemas y otros profesionales de la informática. El estudio de Manpower demuestra que la mayor parte de los empleadores cree que puede comprar



"El Estado argentino debe impulsar y subsidiar escuelas que fomenten el estudio de carreras técnicas", dijo Andrés Hatum, del IAE