

Titulados cada vez más exigentes

Los jóvenes cualificados muestran gran disposición a cambiar de empresa hasta lograr colmar sus expectativas

JOSEP M. SARRIEGUI

Nada de resignación y sí a la perseverancia. En el primer tramo de sus carreras laborales, los profesionales altamente cualificados aprovechan la fortaleza del mercado de trabajo español para cambiar de empresa hasta dar con la que más se adapta a sus titulaciones y a sus expectativas. Lo afirma el VII Informe Randstad sobre gestión del talento, presentado esta semana, y lo corroboran diversos expertos universitarios consultados.

El talento escasea en el mercado laboral español y los jóvenes con altas cualificaciones explotan esta carencia hasta encontrar aquel empleo que más satisface sus demandas personales. El VII Informe Randstad, elaborado conjuntamente por esta firma de trabajo temporal y la escuela de negocios Esade, se ha centrado este año en la gestión del talento. Entre sus conclusiones, destaca la creciente disposición a cambiar de empresa que exhiben los profesionales cualificados durante la primera etapa de su vida laboral.

El estudio es el resultado de encuestar con detenimiento a 32 profesionales entre 30 y 40 años que han realizado una carrera académica brillante; llevan al menos cinco años en el mercado de trabajo; dominan como mínimo un idioma extranjero y pertenecen a sectores laborales con buenas expectativas de colocación, en concreto, informáticos, ingenieros de telecomunicaciones, físicos y químicos. Todos ellos han pasado por entre tres y seis empresas en los primeros cinco años de su carrera laboral, una muestra de la elevada rotación que se experimenta en los comienzos profesionales.

Por lo general, prácticamente ninguno se queda en sus dos primeros empleos. El tercero, en promedio, ya suele ser el más estable. Y aun así, un 56% de los encuestados expresa algún grado de insatisfacción con su actual trabajo, lo que se traduce en que continúa abierta su predisposición a encontrar otra empresa que colme sus expectativas. Según Carlos Obeso, director del Instituto de Estudios Laborales de Esade y coordinador del estudio, "aunque habrá quien prefiera ver la botella medio llena,

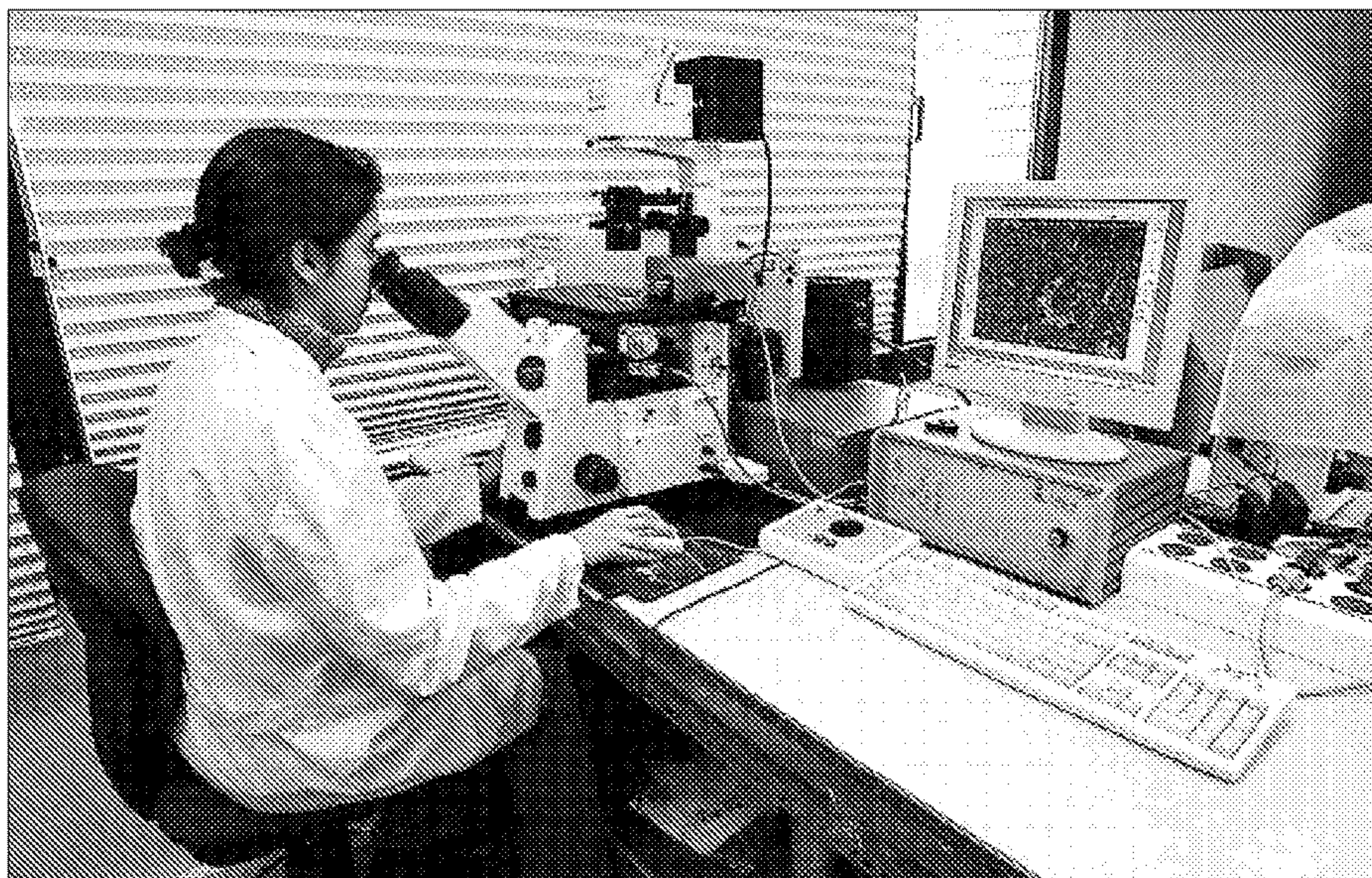
cuando hablamos de personas con un nivel de formación muy alto, el porcentaje de los que se encuentran complacidos con su trabajo debería ser muy superior al 44% que refleja la encuesta".

En opinión de Guillermo Madamé, director de Recursos Humanos de Randstad, lo que se infiere de ese 56% de insatisfechos es la "crisis de liderazgo" que se vive en las empresas españolas, caracterizadas por la incapacidad de los jefes para motivar a los empleados con demostrado talento. "Lo que más desmotiva y provoca abandonos", argumenta, "es la falta de transparencia y de equidad en el trato por parte de los jefes, no los salarios".

Nivel educativo

"Cuanto mayor es el nivel educativo del individuo más difícil resulta estar satisfecho en el trabajo, ya que las expectativas son mayores y por tanto más difíciles de alcanzar". Es lo que opina María Eugenia Fabra, profesora de economía aplicada de la Universidad de Valencia y autora de la tesis doctoral *Determinantes endógenos de la satisfacción laboral: efectos de la inversión individual en educación* (2005). En ella, a partir de más de 36.000 encuestas del Panel de Hogares de la UE en el periodo 1994-2001, analiza hasta qué punto el nivel de estudios influye en la motivación profesional.

Según dicha experta, pese al riesgo que supone crearse demasiadas esperanzas, en España "el efecto global de la educación sobre la satisfacción laboral es positivo y significativo", dado que a la larga los individuos más formados son los que tienen más posibilidades de "conseguir buenos em-



Una joven trabaja en un laboratorio universitario en Lleida.

TXETXU BERRUEZO

pleos, bien remunerados, estables, con expectativas de promoción y de desarrollo personal; trabajos en los que se disfruta de autonomía y con los que se logra obtener prestigio profesional y reconocimiento social". En su opinión, la remuneración, la estabilidad y las posibilidades de promoción interna a la larga acaban compensando el no haber colmado del todo las esperanzas iniciales basadas en la cualificación académica.

"En el caso de España", matiza Cecilia Albert, profesora de economía de la Universidad de Alcalá, "una vez eliminado el efecto de los salarios, un mayor nivel educativo no aumenta la satisfacción de los individuos, es decir, los que tienen estudios universitarios se encuentran menos satisfechos que los de niveles de estudios inferiores, confirmándose que en nuestro país el efecto expectativas predomina". Albert firma el capítulo *Satisfacción, ingresos y educación* junto a María Ángeles Davia, de la Universidad de Castilla-La Mancha, en el libro colectivo *El mercado de tra-*

Un 56% de los encuestados expresa algún grado de insatisfacción con su actual trabajo, y están predispuestos a encontrar un nuevo empleo

Los jóvenes contratados trabajan 44 horas semanales de promedio, ya que perciben la necesidad de "estar presentes, ser vistos"

bajo europeo en el proceso de convergencia económica y social, coordinado por Luis Toharia, de la Universidad de Alcalá. "El resultado más contundente", resume la profesora universitaria, "es que en todos los países de la Unión Europea cuando un individuo considera que está sobrecualificado, su nivel de satisfacción es menor en su puesto de trabajo".

Los encuestados para el VII Informe Randstad trabajan 44 horas a la semana, lo que significa que "en los primeros años en una empresa, los contratados jóvenes perciben que tienen que estar presentes, ser vistos", interpreta Carlos Obeso. El responsable del estudio destaca, no obstante, que los recién titulados "ya no guardan, como pasaba en la cultura industrial, una relación emotiva con sus compañías, de las que sólo esperan un vínculo instrumental". De ahí que no tengan ningún problema en dejarlas cuando encuentran otra que les proporciona mejores planes de carrera y promoción.