

52%

DE LOS EMPLEADORES EN EE.UU. TIENE DIFICULTADES PARA ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, SEGÚN MANPOWER. EL AÑO PASADO FUE DE APENAS 14%

20%

DE LOS EMPLEADORES CREE QUE LOS PUESTOS QUE NO SE CUBREN A TIEMPO TIENEN UN IMPACTO NEGATIVO EN LA COMPAÑÍA

24%

DE 1.359 ENCUESTADOS POR UNIVERSIA EN EL 2010 CREE QUE INGENIERÍA CIVIL ES LA CARRERA MÁS RENTABLE A LARGO PLAZO

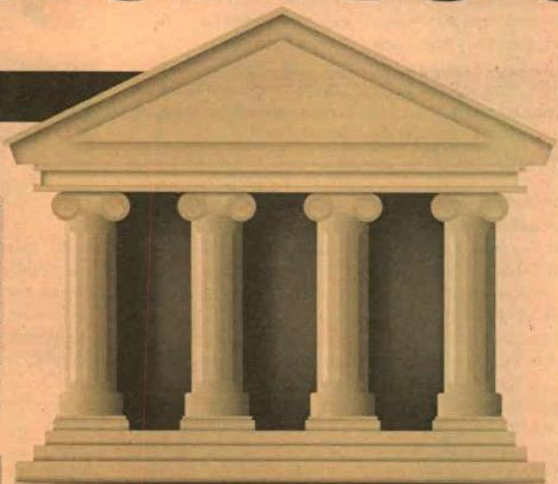
talentos

al 2011

difíciles de cubrir en

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|----|------|------|------|------|------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 6 | 6 | 7 | 10 | 5 |
| 6 | 9 | 5 | 5 | 8 | 6 |
| 7 | 5 | 9 | 6 | 5 | 7 |
| 8 | * | 10 | * | * | 8 |
| 9 | 7 | * | 8 | 6 | 9 |
| 10 | * | 7 | 9 | 7 | 10 |

empleadores.



para superar la escasez de talentos



Causas de la dificultad para cubrir puestos

| | Organizacional | Específicos del candidato | Ambientales / de mercado | Mundo | América |
|---|----------------|---------------------------|--------------------------|-------|---------|
| Falta de experiencia | | | | 28% | 32% |
| Falta de postulantes disponibles / ausencia de postulantes | | | | 24% | 23% |
| Falta de habilidades laborales 'duras' o técnicas | | | | 22% | 24% |
| Falta de conocimientos empresariales / de disciplinas académicas / de requisitos formales o de la industria | | | | 15% | 21% |
| Pretensión de una mejor remuneración de la que se ofrece | | | | 11% | 18% |
| No poseer los valores o mentalidad correctos | | | | 10% | 12% |
| Falta de habilidades 'blandas' o interpersonales / de comunicación | | | | 8% | 7% |
| No poseer el tipo de personalidad e inteligencia adecuadas | | | | 6% | 6% |
| Postulantes reticentes a trabajar a tiempo parcial / de manera contingente | | | | -- | 6% |

Avanzan con la demanda

Elsa del Castillo, directora de la Escuela de Posgrado de la Universidad del Pacífico, indica que el camino para consolidar una maestría muchas veces empieza por explorar el mercado, lanzando diplomados que incluyen materias que se dictarían en un programa más extenso. "Así las escuelas de negocios pueden darse cuenta si realmente lo que pretenden ofrecer va de la mano con lo que el mercado requiere", precisa. De esta manera, las escuelas tantean la demanda cuando se trata de lanzar nuevas maestrías espe-

cializadas. En todo caso, este año la Escuela de Posgrado de la Universidad del Pacífico estrenó dos nuevas maestrías en Regulación de Servicios Públicos y Gestión de Infraestructuras, así como en Gestión de Agronegocios y Alimentos. Y mientras que la Escuela de Posgrado de la UPC hoy cuenta con maestrías en dirección de negocios inmobiliarios, Centrum se alista a lanzar una maestría en desarrollo y competitividad y un MBA en gestión de la salud.

principales gremios empresariales, que frecuentemente se reúnen con los profesores de la institución para concertar planes de expansión tanto a nivel académico como de investigación. En tanto, Elsa del Castillo, directora de la Escuela de Posgrado de la Universidad del Pacífico, opina que como cada vez más las empresas buscan programas especializados para sus sectores, las escuelas de negocios ya no pueden seguir concentrándose en solo dictar el típico MBA o maestrías en economía y finanzas. "El mercado está exigiendo más competencias de gestión específicas en cada rubro y las escuelas debemos responder al diseñar programas acordes con estas realidades", señala Del Castillo.

LOS ALUMNOS PIDEN

Rubén Guevara, director del área de investigación de Centrum, señala que el tema de sacar nuevas especializaciones también hay que abordarlo por el lado de las expectativas de los alumnos. Y es que si un alto porcentaje de graduados de las mejores universidades en el Perú y el extranjero tiene dificultades para encontrar buenos empleos y bien remunerados, entonces el desafío de la educación de posgrado es apostar por la calidad. "Las universidades de pregrado han respondido bien al abrir especialidades alineadas con la demanda actual. El problema está, más bien, en el lado de la sobreoferta de algunas carreras y la calidad de los programas". Entonces la calidad a la que se refiere Guevara va por el hecho de exigir a las escuelas de posgrado que todas sus maestrías estén acreditadas y certificadas internacionalmente.

nes prefieran importar gente calificada de otros países y no apuesten por talentos de marca peruana. "Pero imagina la enorme inversión que tienen que hacer sus gerentes de recursos humanos al traer profesionales del exterior", agrega Jorge Veloz de Transearch. Por eso, ya no es difícil encontrar en el Perú casos de mineras, bancos y empresas de consumo masivo que invierten en sus propias universidades internas o contratan a profesores de las mejores escuelas de negocio del país para que se trasladen a sus centros de operaciones a dictar 'workshops' o cursos de especialización a sus ejecutivos. "Entonces, es necesario que las diferentes universidades, escuelas de

posgrado e institutos especializados evalúen de forma continua los requerimientos de los diferentes sectores empresariales, sobre todo en aquellos de mayor crecimiento", puntualiza Almenara. **EMPIEZAN A REPUNTAR** Para evitar que se amplíe la brecha entre lo que exige el mercado laboral y lo que puede ofrecer el sector educativo, Rubén Guevara, director del área de investigación de Centrum, cree que la interacción que debe tener una escuela de posgrado con empresas transnacionales dentro y fuera del país debe ser cada vez más frecuente. Ya de por sí, Centrum cuenta con un comité consultivo integrado por líderes de los