

El título da igual para ser funcionario: la revolución del empleo público en EEUU

Una nueva orden firmada por Donald Trump relativiza la importancia de la carrera universitaria en favor de las habilidades. ¿Estamos ante un cambio de paradigma?

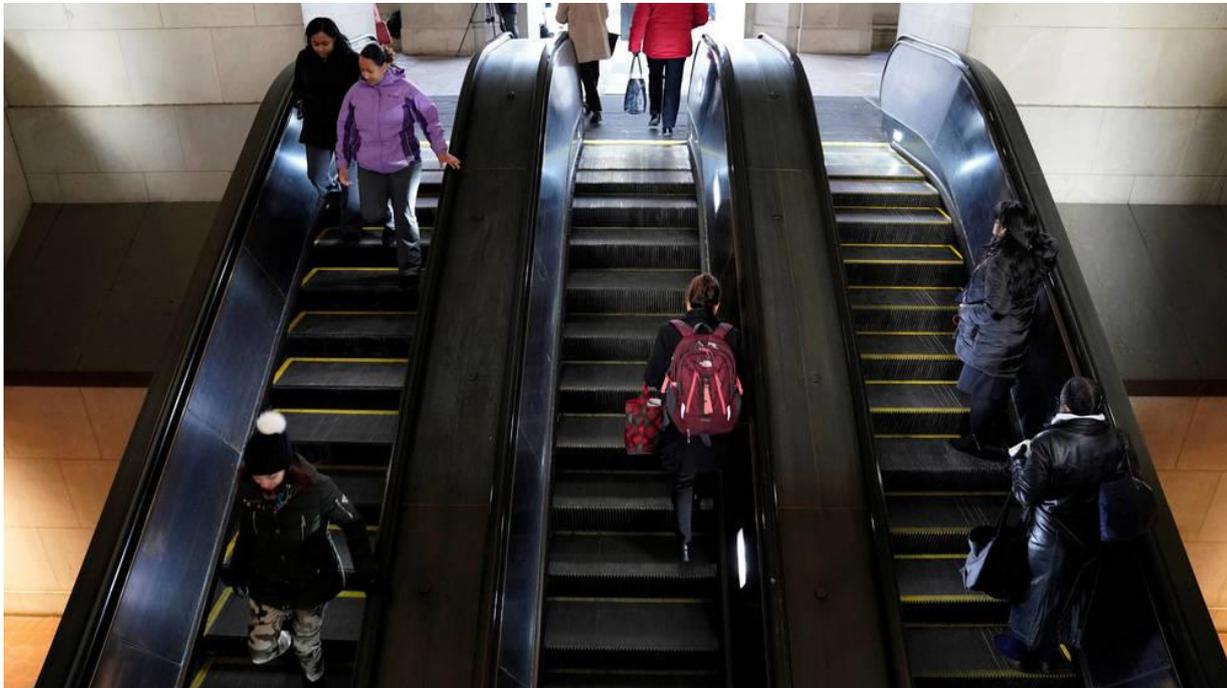


Foto: Reuters.

HÉCTOR G. BARNÉS

13/07/2020 05:00 - ACTUALIZADO: 13/07/2020 08:15

“Las empresas privadas de América han modernizado sus prácticas de contratación para identificar mejor el talento basándose en las habilidades y las competencias. A medida que la fuerza de trabajo evoluciona, el Gobierno federal necesita un enfoque más eficiente en sus contrataciones. Las empresas que contratan basándose en competencias y habilidades reconocen que una sobredependencia de los títulos universitarios excluye a candidatos capaces y socava la eficiencia del mercado de trabajo. Contratar con base en títulos excluye a candidatos cualificados para trabajos relacionados con tecnologías emergentes”.

En mitad de la tormenta formada por una aguda pandemia, polémicas recurrentes y un horizonte electoral a medio plazo, el presidente estadounidense Donald Trump sacó tiempo el pasado 26 de junio para firmar una orden ejecutiva que puede marcar un antes y un después en el empleo público. El objetivo principal de la orden es, inspirado por la empresa privada, y reducir la importancia de los títulos universitarios como criterio para la contratación en el sector público. Por ahora, en algunos departamentos y de forma parcial; es tan solo el primer paso. El Gobierno federal es el principal empleador en EEUU, con más de dos millones de puestos a su cargo.

“Hoy firmo una orden que obliga al Gobierno federal a reemplazar el desfasado sistema de contrataciones basado en títulos por otro basado en habilidades”, explicó el presidente. “El Gobierno federal ya no estará tan centrado en la universidad a la que hayas ido sino en las habilidades y talentos que te han llevado al puesto”. Una iniciativa sin apenas precedentes a nivel internacional y que tiene su origen en programas piloto como el Talent ABQ de Albuquerque (Nuevo México). Si bien aún se requerirá una titulación superior en aquellas labores que lo requieran “legalmente”, el objetivo es minimizar su importancia.

En el fondo de la discusión se encuentra el creciente problema al acceso universitario, un sector donde las deudas de los estudiantes ya rondan los dos billones de dólares. Sí, con b. La orden hace referencia a los “obstáculos innecesarios para las oportunidades” que “recaen sobre los americanos de menores ingresos y reducen la movilidad económica”. La orden se asienta sobre dos pilares: uno, la apuesta por el mérito individual frente al peso tradicional del título académico; dos, construir una fuerza laboral que responda a la demanda del mundo laboral.

¿Qué significa?

Esta orden ejecutiva puede convertirse en un antes y un después en la contratación pública en un panorama global en el que las 'skills' se han convertido en una obsesión entre los organismos como la OCDE, se debaten en el Foro de Davos o en el que grandes figuras tecnológicas, desde Google a Elon Musk, restan cada vez más importancia al currículum. Las competencias fueron la base para la reforma de la educación superior europea durante el proceso de Bolonia.

“Responde a un cambio de mentalidad a nivel global, en un momento en el que se empieza a dudar del sistema universitario que se ha presentado como la mejor ruta para conseguir un empleo digno en las últimas décadas”, valora Alberto Arenaza, cofundador de Trascend Network, y experto en el futuro del aprendizaje y la educación. “La revolución educativa del ‘upskilling’ que se nos viene encima, y que engloba ese enfoque en competencias más que en el conocimiento o los títulos, significa que en vez de invertir 6-8 años en formarse y luego pasar a trabajar, la formación será continua desde el principio de nuestras carreras”.

“Las universidades tienen un rol muy importante en formar a ciudadanos pero desde el punto de vista económico está claro que hay que desarrollar formas de acceder al empleo de forma más directa”, prosigue. “Buscar competencias en los procesos de contratación sobre los títulos universitarios me parece un buen cambio en líneas generales, sobre todo teniendo en cuenta que en Estados Unidos el 40% de los graduados universitarios empleados están sobrecualificados”.

No lo tiene claro José María Gimeno Feliu, Catedrático de Derecho Administrativo de Universidad de Zaragoza. “Pueden entenderse parte de los motivos, pero tiene una gran debilidad, porque pone en cuestión el sistema de titulaciones que tiene EEUU, y eso me parece peligroso en un modelo económico donde la formación se caracteriza por una gran vertiente práctica”, valora. “¿Que es verdad que ha salido gente muy innovadora al margen de las universidades como Steve Jobs? Pues sí, pero la contratación pública debe justificarse de alguna manera objetiva, si no, lo dejamos todo al albur de que una comisión decida que esa persona tiene esa cualificación”.

Para el catedrático, la solución más sencilla (y eficiente) sería flexibilizar el sistema para poder admitir esos casos – excepcionales– en los que un potencial empleado sin estudios destacase, pero no convertirlo en la norma. “Por cada persona que puede haberse hecho a sí misma, probablemente tenemos cientos de miles en un sistema controlado y verificado que da buenos resultados”, añade. “Poner en cuestión ahora que el sistema de titulaciones no sirve para la selección del empleado público es peligroso y puede dar pie a la entrada por motivos clientelares”.

Una de las grandes objeciones es que la narrativa “de camionero a programador”, como la resume Arenaza, distorsione la realidad. Un nuevo sueño americano en el que los trabajadores no cualificados de avanzada edad pueden reciclarse rápidamente en sectores altamente especializados pero que tal vez no requieran una carrera universitaria. Un espejismo. “Me parece fantástico que un camionero aprenda a programar, pero es el ejemplo que se utiliza siempre en estos casos y no es un tipo de formación que sea escalable a un sistema educativo completo”, explica. “En vez de pasar a ser programador en seis meses, la mayoría de trabajadores tendrán saltos más incrementales. Por ejemplo, un técnico de biblioteca (uno de los trabajos con más empleados que va a desaparecer en los próximos años) podrá formarse para mantener sistemas y servidores de TIC más generales, y unos años después convertirse en consultor TIC”. Arenaza recuerda que hoy hay 3.200 ofertas de empleo abiertas en España para esa profesión.

El peligro, hacer encajar a martillazos el modelo –excepcional– de Silicon Valley en sectores ajenos a dichas dinámicas, como explica Gimeno. “El modelo privado tiene muchas vertientes y no todo es Silicon Valley, no veo al sector hospitalario ni al farmacéutico por ejemplo haciendo eso”, explica. “El sector privado es muy distinto, coger lo anecdótico de lo disruptivo y decir que es la regla me parece muy arriesgado”. Las dos grandes preguntas, para Arenaza, que ha intentado responder en su ‘newsletter’, son tanto cómo se miden las competencias como de qué manera se forma a los empleados.

Corre el riesgo de convertirse en la pescadilla que se muerde la cola: si, como él mismo recordaba, el SAT (un equivalente a la selectividad estadounidense) favorece a los alumnos de entornos más favorecidos, es posible que ocurra lo mismo implantando un sistema de ‘skills’ que son cada vez más el reclamo de la educación de élite. “Si la forma de medir las competencias termina favoreciendo a los que tienen más años de formación universitaria, ¡entonces ese cambio no sirve para nada!”

¿Lo veremos algún día en España?

Los sistemas de selección de empleo público son particularmente peliagudos, y más en un momento como el actual en el que se percibe que pueden haber quedado anticuados. Sin embargo, Gimeno Feliu no considera que esta sea una alternativa eficiente en nuestro país. “Se necesita una reforma de la administración, estoy de acuerdo, pero no de esta manera. ¿Modificar planes de estudio? Adelante. ¿Flexibilizarlos? Adelante. La rigidez del sistema de empleados públicos, un problema estructural en muchos países, no se resuelve como lo hace Trump”.

En España, el sistema de oposiciones vigente ya recoge, hasta cierto punto, ciertas competencias, como las clases que deben llevar a cabo los profesores opositores para demostrar su valía. “En España también se piden esas titulaciones, el debate puede encontrarse en cómo se selecciona al personal entre los que tienen ese título”, valora el catedrático. “¿Hay que cambiar el modelo para ser juez? Tal vez más práctico y menos memorístico, pero tendrán que ser graduados en Derecho igual. Las titulaciones tienen que ser un mínimo indispensable, y lo que se pretende es que ese mínimo no exista”.

“Tendría que entender mejor los procesos de España, pero quizás podría adaptarse al contexto español para solucionar la baja empleabilidad de los graduados universitarios (solo el 72% de los graduados españoles están trabajando)”, considera Arenaza. Uno de los objetivos de la orden de Trump es facilitar el acceso a la función pública eliminando el embudo que supone la formación universitaria, con unos costes económicos que dejan fuera a una gran parte de la población y endeudan al resto.

La (otra) letra pequeña

Es posible leer la orden firmada hace dos semanas desde otra perspectiva: la de la limitación de la entrada de trabajadores cualificados de otros países a EEUU para favorecer a los locales, que puede convertirse en uno de los pilares de la campaña de otoño de Trump. Una propuesta en la línea de la expulsión de los estudiantes universitarios que no acudan a clases presenciales presentada esta misma semana.

“Aunque en general me parece una buena medida, no podemos separarla de los esfuerzos de Trump por frenar la inmigración de estudiantes extranjeros y trabajadores cualificados. Este año Trump ha cancelado visados de trabajo de corta duración y de estudios para los estudiantes que tengan clases a larga distancia (cuando la mayoría de universidades darán gran parte de sus clases online)”, recuerda Arenaza. “Estas medidas, aparte de seguir su tónica racista, son profundamente dañinas para el país, ya que esos mismos estudiantes y trabajadores cualificados generan para Estados Unidos unos 40.000 millones de dólares anuales y medio millón de trabajos al año”.

Otro frente abierto en las distintas guerras internas que mantiene Trump, en esta ocasión, con el sector universitario. En algunos centros, las matrículas extranjeras llegan a rondar entre el 15 y el 20% del total. “Para Trump es importante mandarle una señal al sector universitario enseñando una forma de contratar que no requiera títulos, pero queda por ver si los demás pasos necesarios se dan”, valora Arenaza. Por si acaso, Joe Biden ya ha anunciado que revocará la suspensión de los visados si es elegido presidente. Más difícil tendrá justificar hacerlo con el nuevo marco de contratación. Al fin y al cabo, ¿quién se atreve a meterse con las ‘skills’?