

< VIENE DE PÁGINA 9

jóvenes todo tipo de actividades para desarrollar estas competencias y poder adquirirlas de cara a ser más empleables en su incorporación al mercado laboral. Son actividades que incorporan al plan académico para que el estudiante sepa las necesidades de la empresa y pueda adaptar su perfil a la demanda".

Asimismo añade que "las universidades están realizando un ejercicio permanente de reflexión para aplicar, cada vez más, nuevos métodos de aprendizaje para que el estudiante tenga una formación académica y competencial completa. Conviene favorecer y facilitar espacios de reflexión sobre los nuevos escenarios de la universidad del futuro".

Además, Yturriaga considera que "las personas poseen una serie de capacidades técnicas por su formación y una serie de capacidades competenciales que se relacionan más con su personalidad. Así, la empleabilidad no depende tanto de lo que se sabe, como de lo que se puede aprender, de la adaptabilidad y la capacidad de reciclarse, en un entorno cada vez más global, digitalizado, colaborativo y en constante transformación".

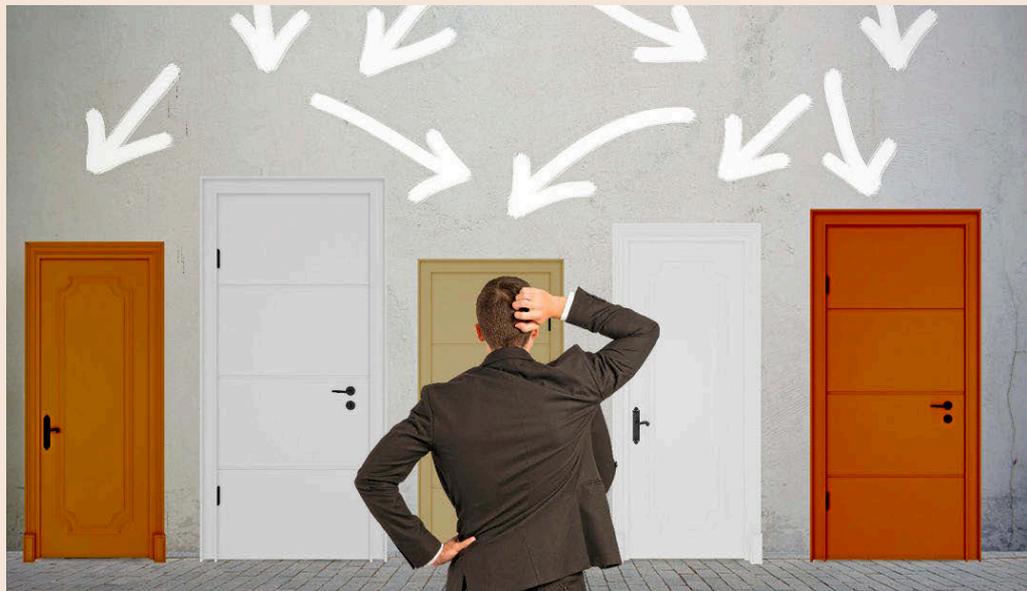
## ¿Burbuja profesional?

Algunos plantean que la exigencia de nuevas capacidades y habilidades para adecuarse a nuevos puestos podría crear una *burbuja de las profesiones*. La cuestión es si los trabajos con éxito -muchos de ellos ni siquiera existen hoy- son sostenibles y perdurarán en el tiempo o dejarán atrapados a miles de profesionales. Hay quien se pregunta si es posible aconsejar a alguien que tome el camino de las nuevas ocupaciones igual que en otro tiempo se recomendaba la carrera de Derecho, Ingeniería, Medicina o Económicas.

Nieves Segovia cree que no quedará más remedio que reinventarse varias veces en una misma vida laboral, y que "por eso en el sistema educativo hay que insistir en el desarrollo de competencias y habilidades necesarias, y no sólo de conocimientos. Esta es la base para seguir desarrollándonos, para aprender y desaprender. El sistema educativo prepara de una forma muy rígida y estandarizada, y se impone *hibridar* disciplinas. No importa el contenido del grado sino aquello que le va a dar éxito al alumno".

Segovia añade que "vivimos en un mundo profesional sobresaturado por agentes emergentes que entran en su sector. El sector educativo está muy regulado, es universal y obligatorio, crea una zona de confort muy amplia, y eso hace que la disrupción sea más difícil. Hoy nos encontramos en la Cuarta Revolución Industrial. Con la Primera se generó el sistema educativo actual. La Segunda y Tercera pasaron de largo. En la Cuarta, hay que transformar un macrosistema educativo a nivel mundial. Es más complejo que cuando se creó".

Álvaro de Yturriaga señala que "nuestra sociedad está experimentando un gran cambio, y en medio de esta evolución se abren muchas oportunidades para todas aquellas personas



## ¿Existen las segundas oportunidades?

Hace ya casi un lustro Laszlo Bock, vicepresidente de recursos humanos de Google, sorprendía a casi todo el mundo al afirmar que su compañía tiende a contratar cada vez a más gente que no ha pasado por la Universidad. Según Bock, casi un 20% de los profesionales contratados por Google nunca ha pisado una facultad. Además, reconocía que "una de las lecciones aprendidas en los procesos de selección es que el expediente académico y la puntuación de los candidatos en los test son inútiles como criterio de contratación". Recientemente, el CEO de LinkedIn, Jeff Weiner, dejaba un lema referido a los procesos de selección: "Capacidades, no títulos" (algo así como que el potencial está antes que el pedigrí) y aseguraba que las cualidades que busca su compañía no están en un título universitario. La brecha entre el mundo académico en el que nos formamos y las necesidades reales de un mercado laboral en cambio constante; la carrera que elegimos y las habilidades adquiridas en ella tienen mucho que ver con la posibilidad de fracasar al buscar un empleo o con la desactualización en nuestro puesto de trabajo. Eso lleva a hablar de las 'segundas oportunidades', que son caminos alternativos a la formación tradicional que nos permiten cambiar radicalmente de vida profesional. La Universidad sigue siendo una opción válida, pero hay que tener en cuenta que la formación ya no se refiere sólo a conocimientos, sino también a una serie de habilidades muy diferentes. Lo que estudian los profesionales que apuestan por reciclarse no está adaptado a los nuevos tiempos, y así se abren segundas oportunidades para aquellos

### Importan más las capacidades que los títulos, y por eso aparecen caminos alternativos a la formación tradicional

que no han tenido la opción de estudiar una carrera universitaria y están preparados para ciertos puestos y perfiles profesionales. Jesús Sainz, secretario general del Círculo de Empresarios, cree que "las segundas oportunidades son una necesidad. Los jóvenes que hoy terminan sus estudios y encuentran trabajo tendrán que reciclarse hasta 15 veces en su vida laboral. Será necesaria esa oferta formativa complementaria a la formación tradicional reglada". Álvaro de Yturriaga, director de Fundación Universia, coincide en la emergencia de nuevas tendencias en formación y adquisición de las habilidades más demandadas, mientras que Nacho de Pinedo, fundador del Instituto para el Desarrollo de Internet (ISDI), se refiere a la necesidad de que alguien sirva de puente: "Necesitamos modelos formativos diferentes. Más que profesores, son necesarios profesionales con experiencia en el día a día". Nieves Segovia, presidenta de la Institución Educativa SEK, argumenta que "la Universidad debería ser experta en la gestión del conocimiento. Si no lo hace dentro del sistema, lo harán otros. Hay que conectar desde el sistema educativo formal con esas otras experiencias de educación y aprendizaje. Si no

podemos aliarnos y mantener una conversación con otros espacios de aprendizaje, el cambio no se va a producir. La educación formal debe entender que hay que salir de una estructura rígida, con modelos que produzcan alternativas de aprendizaje que puedan convertirse en primeras oportunidades. Si creemos que el único valor es la capacidad para acreditar el conocimiento, estamos fuera". Para Juan Morote, rector de la Universidad Europea, "la Universidad debe de ser capaz de generar productos formativos que impulsen la empleabilidad. Es necesario auditar las tasas de empleabilidad, y las segundas oportunidades pueden ser interesantes para un colectivo que puede trazarse un itinerario". Ana Simonetta Rubido, presidenta de Aiesec, también coincide en que las segundas oportunidades son algo muy real: "Cambiar de universidad sería algo muy lento. Soy poco optimista acerca del cambio de la universidad para adaptarse". José Antonio Marina, mentor de Human Age Institute, recuerda que "hay nuevos operadores educativos, como las grandes empresas tecnológicas, y todo el mundo sabe que la formación en general puede ser el gran negocio de este principio de siglo. Merrill Lynch y Bank of America calcularon en 2014 que el mercado educativo era de 4.3 billones de dólares, y la industria incluye muchos tipos de negocio: gestión directa de centros educativos, producción de materiales, enseñanza online, servicios de consultoría, 'edu-marketing', servicios de producción de test, 'coaching' o evaluaciones".

que sepan crear su propia marca personal, bien como proveedor de servicios dentro de una compañía, o apostando por el emprendimiento o el autoempleo como alternativa. Los perfiles demandados hoy son muy distintos a los de hace unos años. Destacan cada vez más aquellas profesiones relacionadas con la robótica y la

transformación digital, aunque las competencias clave del profesional del futuro tienen que ser muy humanas y deben aproximarse a la creatividad, la inteligencia social y la capacidad de relacionarse con los demás".

José Antonio Marina concluye que el mundo se rige por la *Ley Universal del Aprendizaje*, que dice que "toda

persona, institución, empresa o sociedad para sobrevivir necesita aprender al menos a la misma velocidad con la que cambia el entorno. Y si quiere progresar, a mas velocidad. Esto hace necesario el aprendizaje continuo, porque vivimos cambios acelerados. Por eso, la *learnability*, la capacidad de aprender, es la habilidad más valorada hoy.

Marina añade que "el talento es la capacidad para elegir bien las metas y manejar la información, de gestionar las emociones y ejercitar las virtudes de la acción (tenacidad, o capacidad de soportar la frustración) necesarias para alcanzarlas. Es la inteligencia en acción, la inteligencia triunfante".