

DIRECTIVOS EN VERANO

EL REGRESO AL TRABAJO

¿Qué hará con su título o con su máster a partir de septiembre?

EMPLEO Los cambios del mercado laboral van cada vez más rápido.

Tino Fernández, Madrid

Elon Musk, fundador de Tesla, ha empezado a usar Twitter para reclutar profesionales que se unan al equipo de inteligencia artificial de la compañía. La novedad no está sólo en el hecho de que un innovador como Musk se abra a nuevas fórmulas de contratación (el uso de las redes sociales, en este caso, que tampoco es algo nuevo) sino, sobre todo, en que el fundador de Tesla se une al grupo selecto de gurús e innovadores influyentes que provocan con la idea de que no hace falta un título universitario para ser contratado para un empleo con futuro y muy demandado.

Alguno de los tuits escritos últimamente por Elon Musk van en la línea de "si no tienes un título, eso no te impedirá trabajar para Tesla". También ha asegurado que "trabajar en el departamento de inteligencia artificial no requiere un título específico. Si alguien se graduó en una gran universidad, eso puede ser una indicación de que será capaz de grandes cosas, pero no es necesariamente el caso. Si miras a personas como Bill Gates, Larry Ellison o Steve Jobs, estos tipos no se graduaron en la universidad, pero si tuvieras la oportunidad de contratarlos, por supuesto que sería una buena idea. Tesla necesita talento en inteligencia artificial para trabajar en sus ambiciones de vehículos autónomos con el *hardware* necesario para ofrecer algunas funciones de piloto automático y capacidades de conducción autónoma en el futuro. Definitivamente no se requiere un doctorado. No me importa si te graduaste de la escuela secundaria".

Aunque todos los candidatos que se presenten deberán pasar una prueba de codificación, lo que busca Musk por encima de todo es "conocimiento profundo de la inteligencia artificial. La experiencia educativa es irrelevante".

Esta especie de ninguneo a la formación tradicional con la que todos tratamos de labrarnos una carrera profesional no es nada nuevo. Otros influyentes de la empresa o la tecnología ya se han manifestado cuestionando la eficacia de las instituciones universitarias que no son capaces de evolucionar cuando se trata de pro-

Ha llegado la hora de escuchar a quienes dicen que no hace falta un título para lograr un trabajo

Las instituciones de formación que no evolucionen no sirven para el nuevo mercado

porcionar a los profesionales del futuro las habilidades necesarias para alcanzar y desempeñar los puestos que hoy tienen éxito. Porque son esas habilidades y capacidades las que exigen los reclutadores y las empresas.

Antes que Elon Musk, el que fuera vicepresidente de recursos humanos de Google, Laszlo Bock, ya escandalizó a medio mundo, hace casi una década, asegurando que el expediente académico resulta inútil como criterio de contratación. Aseguraba que un 14% de profesionales contratados por su empresa nunca había pisado una facultad y explicaba 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".

También el CEO de LinkedIn, Jeff Weiner, se ha mostrado partidario del lema "capacidades, no títulos" para los procesos de selección. Para Weiner, las cualidades necesarias para ser el candidato ideal a un empleo ya no están en una mera titulación. Weiner ha dicho que "LinkedIn busca pasión, ética en el trabajo, perseverancia, lealtad y mentalidad de crecimiento. Y estas cualidades no se encuentran necesariamente en un título universitario. Se trata de capacidades que hacen que las personas muestren una mayor diferencia dentro de nuestra organización".

Otros, como Thomas Frey, autor del bestseller *Epiphany Z: 8 Radical Visions for Transforming Your Future*, creen que en el futuro todo se podrá medir, en el contexto emocional, ambiental o espiritual: "Todo juega un papel importante en determinar quiénes somos realmente. Podre-

mos hablar de un yo cuantificado que permita construir una esfera de información medible a nuestro alrededor, y a medida que nos conocemos a nosotros mismos será posible que seamos conscientes de nuestras fortalezas y debilidades".

Según Frey, este hecho tendrá un impacto directo en nuestra educación y en nuestra carrera, y por tanto en las instituciones que se dedican a formarnos, de manera que compensar nuestras debilidades ya no tendrá que ver con la obtención de títulos, sino con adquirir experiencias y nuevas capacidades.

La incertidumbre que viene

Hablar de todo esto resulta estos días más actual y necesario que nunca. Si ya era difícil que alguien nos aconsejara acerca de qué carrera estudiar o en qué sector debemos enfocar nuestros esfuerzos de actualización, la incertidumbre que ha traído la crisis del coronavirus, y el escenario incierto que se abre en los próximos meses deberían hacernos pensar que avisos como el de Musk, Frey, Bock o Weiner no son meras excéntricas de gurú.

Deberíamos hacer caso de estas advertencias que nos hablan de la necesidad de desarrollar un plan de negocio de nuestra propia carrera, comprobando si nuestras habilidades y nuestro trabajo van a ser necesarios dentro de unos años y preparándonos para ser capaces de cubrir esos puestos que se consideran entre los más demandados.

Si podemos pronosticar nuestro futuro tendremos una enorme ventaja, porque podremos desarrollar nuevos conocimientos y competencias encaminados a acercarnos donde realmente queremos llegar. Mucho más en estos momentos inciertos en los que no sabemos cómo van a cambiar las posiciones de éxito y más demandadas, ni cuáles serán éstas. Lo cierto es que las empresas tendrán que adecuar sus necesidades cada día para ser competitivas y, por tanto, debemos ser muy flexibles... Y formarnos. La Universidad y las instituciones tradicionales de posgrado siguen siendo una opción válida, pero parece que la mayoría no consigue adaptarse a lo que exi-



gen los empleadores con la agilidad necesaria. Para muchas de las nuevas profesiones, la formación tradicional va más despacio de lo que las nuevas compañías necesitan, y eso hace que muchos expertos defiendan que ya es posible aprender otras cosas más allá de lo que nos ofrece un título universitario.

Haciendo caso a los avisos que nos llegan de quienes viven en la vanguardia del reclutamiento, tendremos que revisar si las instituciones que se dedican a la educación superior están formando a los profesionales del futuro teniendo en cuenta los cambios vertiginosos que ya se están produciendo, y si las universidades y las escuelas de posgrado responden a la inmensa responsabilidad de evolucionar con los tiempos y proporcionar la educación que necesitan para el nuevo escenario profesional que, si hasta hace cuatro meses cambiaba a una gran velocidad, hoy amenaza con transformaciones que tal vez no podamos seguir.

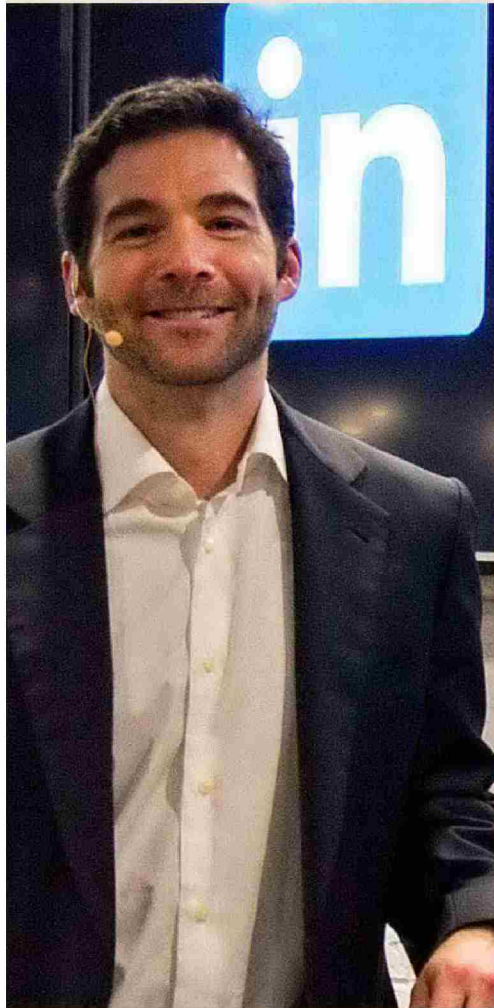
Fórmulas para el futuro

La crisis del coronavirus ha dado un impulso nunca visto a los formatos educativos híbridos, que tienen que ver con la implantación de nuevos

modelos en el mundo académico, dispuesto a adaptar la educación para reinventarse y proporcionar todas las habilidades necesarias para un escenario laboral distinto. Pero la clave está en que estos formatos híbridos de la formación online no se queden en una simple campaña de marketing. La pervivencia de estas nuevas fórmulas, y su éxito, dependerá de cómo influyan en la adaptación real del mundo académico a las exigencias de los profesionales, a las carreras del futuro o a las necesidades de las empresas y del mercado laboral.

Juanjo Amorín, fundador y presidente de Edix Educación, recuerda que "cada vez más se buscarán profesionales con orientación digital, y estos perfiles, con sus nuevas capacidades y habilidades de futuro serán más importantes que los títulos académicos, porque estos reconstrutores digitales (que cambian el modelo de relación dentro de las compañías y que sepan actuar en los nuevos modelos de trabajo y relación con la empresa) no deben ser figuras de títulos, sino de saber hacer".

Sin olvidar lo que se conoce como *segundas oportunidades*, sobre todo para aquellos que tienen una amplia experiencia profesional y deciden



UN NUEVO PROFESIONAL

Elon Musk, fundador de Tesla (izquierda) y Jeff Weiner, CEO de LinkedIn, son algunos de los gurús e influyentes de la empresa y la tecnología mundial que provocan con la idea de que ya no es necesario un título universitario para ser contratado para una profesión de éxito.

reinventarse profesionalmente. Parece evidente que la formación ya no se refiere sólo a conocimientos, sino también a una serie de habilidades muy diferentes. Antes de la pandemia, ya estábamos convencidos de que la mitad de las profesiones que hoy conocemos desaparecerán, y que aquellas que pervivan tendrán que cambiar de forma radical. Hay segundas oportunidades profesionales para candidatos que dirijan su formación hacia ámbitos complementarios. En el caso de las tecnologías y en el de lo que algunos denominan oficios y profesiones digitales, se ofrecen puestos de trabajo muy especializados que requieren una formación muy concreta, que ni las universidades ni las escuelas de negocios más tradicionales podrán satisfacer.

La carrera que hemos escogido, las habilidades adquiridas en nuestra formación o la brecha entre lo que enseña la universidad a la que hemos ido y lo que pide el mercado tienen gran parte de culpa en nuestro fracaso al buscar empleo o en que nos convirtamos en profesionales obsoletos y desactualizados, perdidos en un mercado laboral que cambia aún más rápido de lo que lo hacía antes de la pandemia, que ha inicia-

do transformaciones que afectan a los sectores en los que podemos encontrar trabajo y desarrollar profesiones de éxito. Actividades tradicionales y sectores que teníamos por extinguidos ahora están entre los más demandados, y nuevas profesiones para las que apenas hay formación se convierten en la base de los nuevos puestos de éxito.

Cada vez más, lo que se conoce como *learnability* (la curiosidad y la capacidad de aprender nuevas habilidades para mantenerse empleable a largo plazo), se impone como uno de los valores profesionales más demandados. La empleabilidad que cada uno debe generar ya no depende tanto de lo que se sabe, sino de lo que se puede aprender, porque los ciclos de aprendizaje son cada vez más cortos, y esto nos obliga a pensar cómo evolucionará nuestra posición y qué se requerirá en el próximo nivel para estar preparados. La clave está en cómo nos actualizamos y reinventamos, y qué conocimientos debemos incorporar para avanzar en nuestra carrera profesional y seguir siendo empleables. Tal vez las instituciones tradicionales de formación que no evolucionen en este sentido dejarán de servir para el trabajo del futuro.