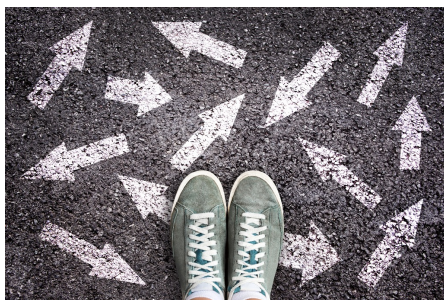




Una nueva y mejor educación

Descripción

Charles Darwin, con su **teoría de la evolución**, demostró que todas las especies de seres vivos han ido cambiando con el tiempo mediante un proceso de selección natural. Solo sobreviven los más dotados para afrontar el complicado día a día. Si el siglo XIX estuvo marcado científicamente por esos descubrimientos, la época tecnológica que nos ha tocado vivir está tristemente protagonizada por la destrucción de empleos y por la dificultad para crear nuevos puestos de trabajo. Mientras no asumamos que el mundo laboral, como las especies de Darwin, está en plena evolución, no conseguiremos solucionar el problema de nuestro siglo.

Mientras no asumamos que el mundo laboral, como las especies de Darwin, está en plena evolución, no conseguiremos solucionar el problema de nuestro siglo

El teléfono tardó 75 años en alcanzar los 100 millones de usuarios, para que el móvil consiguiera esos datos apenas se necesitaron 16 años. Internet logró esos usuarios en siete años y Facebook solamente precisó de cuatro años. Instagram lo hizo en dos, pero la aplicación de videos Tik Tok lo ha hecho posible en solo uno. Esa rapidez para crecer tiene otra cara menos amable que es la increíble velocidad también para desaparecer. De las cinco primeras empresas del mundo en 2005, hoy solo queda una en ese listado. En 1964 el promedio de vida de las empresas del índice S&P500 era de 33 años, hoy es de 22 años y si nada cambia está previsto que en el 2027 sea de 12 años. Que nadie lo olvide en un sector como el universitario, que aun con más de 700 años de vida la educación puede desaparecer de un plumazo si deja de ser útil para los imprescindibles y urgentes **procesos de recualificación**, conocida como *reskilling* y *upskilling* en su terminología anglosajona. No es opinable, **sin formación a lo largo de la vida no habrá espacio en el mercado de trabajo, y me temo que tampoco para la supervivencia de la actual educación superior.**

La economía, fruto de la disrupción tecnológica, está viviendo el proceso más profundo y rápido de cambios de la historia reciente. Eso ha supuesto que el mercado laboral y sus exigencias estén cambiando vertiginosamente. Nuevas relaciones laborales, nuevas profesiones, nuevos nichos de empleo, nuevas formas de orientar las carreras profesionales y nuevas empresas son una muestra de ese **darwinismo laboral**. Además, la **pandemia** ha introducido desafíos para los que la sociedad no estaba aún lista y ha revelado lo poco preparadas que están las personas para desenvolverse en un mundo verdaderamente digitalizado.

Para el filósofo José Antonio Marina vivimos en una «**sociedad del aprendizaje**» regida por una ley impecable: «Para sobrevivir, las personas, las empresas y las instituciones deben aprender al menos

a la misma velocidad con la que cambia el entorno; además, si quieren progresar, habrán de hacerlo a más velocidad».

El aprendizaje continuo será clave para no quedarse descolgados del mercado laboral ante las exigencias de la revolución digital

En una graduación de alumnos de EDEM, la escuela promovida por el fundador de Mercadona, el padrino de la promoción, **el presidente de Telefónica José María Álvarez Pallete** afirmó que “el mercado laboral se ha transformado, han cambiado los procesos, la formas de comunicarse o cómo se desempeña el trabajo. La tecnología permite a uno ser más eficiente y eficaz”. Esta mejora de la productividad ya sucedió en revoluciones tecnológicas anteriores en la historia, que generaron contestación social por la destrucción de determinadas profesiones. En el futuro van a surgir muchas profesiones que hoy no sabemos cuáles son. El 60 por ciento de los niños que ahora están estudiando van a trabajar en ellas. Hay que hacer que esta **transición laboral** sea buena para todos a través de la formación.

TERCERA REVOLUCIÓN DE LA EDUCACIÓN

Es por ello por lo que muchos autores, entre ellos **Jeffrey Selingo**, defienden que estamos viviendo la tercera revolución de la educación. La primera ola, a principios del siglo pasado, tuvo que ver con la llegada de la enseñanza obligatoria que propició una educación masiva que brindó una capacitación a millones de personas en todo el mundo. Por ejemplo, en 1910, sólo el 9 por ciento de los jóvenes estadounidenses obtuvieron un diploma de escuela secundaria, en 1935 eran ya el 40 por ciento. La segunda revolución surgió en el último tercio del siglo XX en Estados Unidos, pero también en otros países como España (en este caso a raíz de la llegada de la democracia y la «universidad para todos»). En el año 1965 se matricularon en primer curso 75.000 personas en España, que han pasado a ser 1,5 millones en nuestros días. En 1970, en Estados Unidos había sólo 8 millones de universitarios matriculados y hoy día superan los 20 millones. Ahora, debido a las exigencias de la evolución tecnológica y su impacto en el mundo del trabajo, estamos en la tercera gran revolución de la educación. El nivel de preparación que funcionó en las dos primeras oleadas no parece suficiente en la economía del siglo XXI. Por eso, esta tercera ola estará marcada por la formación a lo largo de la vida para poder mantenerse al día en una profesión y adquirir habilidades para los nuevos trabajos que llegarán. De la educación universitaria se pasará a la educación empresarial, de los conocimientos a su aplicación. Gartner pronostica, por ejemplo, que la inteligencia artificial destruirá en los próximos cuatro años 1,8 millones de empleos a nivel global, pero generará 2,3 millones de nuevos puestos de trabajo.

Es probable que los trabajadores consuman este aprendizaje de por vida cuando lo necesiten y a corto plazo, en lugar de durante largos períodos como lo hacen ahora, dedicando meses o años para completar certificados y títulos. También, con esta tercera ola, vendrá un cambio en cómo los trabajadores perciben la formación, que es como una maldición por la que hay que pasar por exigencias de la empresa o, peor aún, algo a lo que se recurre tras un despido. Estamos entrando en una etapa en la que el reentrenamiento será parte de la vida cotidiana puesto que con vidas laborales tan largas y variadas, **reinventarse y volver a capacitarse será muy normal**. En los próximos lustros, será habitual volver con cuarenta, cincuenta o sesenta años a las aulas para estudiar un grado, programa o curso completamente diferente de la primera carrera. En general, **el mundo laboral y el formativo estarán mucho más conectados**: cruzar del uno al otro será lo normal y no

hacerlo sinónimo de exclusión.

A su vez, la incertidumbre y la velocidad de los cambios tecnológicos exigirán planes de estudios flexibles, ya que lo que podría parecer un trabajo o habilidades de gran demanda hoy día podría no serlo para cuando alguien termine de capacitarse para un nuevo trabajo. Uno de los rasgos característicos de nuestra época es la aceleración del tiempo histórico. Todo sucede tan deprisa que, a menudo, cuando aún se está desarrollando una tecnología, ya ha aparecido la siguiente, que convierte la anterior en obsoleta. En este contexto de inmediatez, la educación, que por su propia naturaleza requiere planificación y tiempo, asume un gran reto. Los grados dobles, las titulaciones mixtas, los programas executive, híbridos, cursos de foco y experienciales, son algunas de las herramientas para obtener una formación de calidad, muy especializada y situar a los estudiantes de todas las edades ante problemas reales para que aprendan a tomar decisiones y solucionar problemas. En la prestigiosa escuela de negocios del MIT siempre se cita en las ceremonias de graduación la locución latina *mens et manus*, lema de su institución académica, para remarcar que los titulados por esta escuela -allá donde estén- han de ser líderes.

COMBINACIÓN DE CAPACIDADES TECNOLÓGICAS

El último libro de los profesores de la London Business School, Andrew J. Schott y Lynda Gratton, publicado en junio de 2021, explica que la **combinación de capacidades tecnológicas fundamentales** ha traído avances sin precedentes en inteligencia artificial que derivará en una nueva forma de trabajar, sectores inéditos, nuevas habilidades y en general un drástico cambio en el empleo existente. Nuevas profesiones surgirán por ejemplo vinculadas a la salud en las que la tecnología se hibridará con los cuidados tradicionales. O trabajos que hasta hoy no existían, como todo lo relacionado con el metaverso que nos sirve de ejemplo de esas nuevas carreras. Los primeros directivos de Microsoft y Facebook ya lo han detectado y aparecerán nuevas tareas a desarrollar en ese nuevo mundo de conjunción de lo analógico y el digital, un universo en el que lo presencial y lo virtual confluyen. Estos gigantes de Silicon Valley apuestan porque las reuniones, pero también los exámenes o el ocio y las compras, serán en un metaverso y profesionalmente desarrollarán sus trabajos en esa nueva industria.

La capacitación laboral deberá centrarse en disciplinas técnicas, pero también en las habilidades que la complementan, como la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la comunicación

Al mismo tiempo los autores del libro *La nueva longevidad* defienden una nueva vida multietapas, en la que a las tres tradicionales (infancia, madurez y vejez) se le ha unido una segunda de *millennials* o juventud madura y una cuarta etapa en la que los mayores gozarán de la juvenescencia. Se acabaron los departamentos estancos y excluyentes. No tendrá sentido eso de que solamente los jóvenes asisten a las instituciones educativas, los mayores se jubilan y se dedican al ocio, mientras el resto se relaciona en el lugar de trabajo. Todos, con independencia de nuestra edad, disfrutaremos del ocio, tendremos que trabajar y seguiremos estudiando toda la vida.

PAÍSES FUERTES EN TALENTO

En 2020 se presentó el Índice de Competitividad por el Talento Global en el que España se situó en el puesto 32 de un total de 132 países analizados. En relación con el resto de los países europeos, nos

colocamos en la posición 20 superando a naciones como Letonia, Lituania, Italia, Eslovaquia o Polonia. El informe señalaba que España obtenía su mejor nota en el grupo de variables de retención del talento con un desempeño superior a la media de los países de renta alta. La posición se debía al buen resultado obtenido en protección social y densidad de doctores. Pero también se lograba una puntuación positiva en variables claves para el talento como la matriculación en educación superior (puesto 6 de 132 países), calidad en gestión de los centros (10) y clasificación de universidades (23). Buenas noticias que no pueden ocultar que, desde hace unos años, se ha detectado un descenso en las vocaciones científicas/tecnológicas (STEM), especialmente en las mujeres. O que nos queda mucha tarea por delante para acercarnos al grupo líderes del talento global donde, según Adecco, Suiza se mantiene un año más en la primera posición, seguida de Estados Unidos, y Singapur.

Sólo un país fuerte en talento podrá afrontar con garantías la reconstrucción post pandémica.

Al respecto de estas nuevas habilidades que se requerirán, hay que dejar claro que no todo será tecnología. La capacitación laboral deberá centrarse en varias disciplinas técnicas, pero también en las habilidades clave que la complementan, como la **resolución de problemas, el trabajo en equipo y la comunicación**. De la super especialización pasaremos a la capacidad de entrecruzar conocimientos de la llamada polimatía.

Debido a todo lo anterior, es evidente que los conocimientos adquiridos en la etapa vital de estudiante con 20 años no son válidos, por ejemplo, 40 o 50 años después. Esta afirmación podría suponer un debate antes de la llegada de la pandemia, hoy no hay duda de que si no seguimos formándonos toda la vida quedaremos obsoletos de inmediato.

Un sector como el universitario, con más de 700 años de vida, puede desaparecer de un plumazo si deja de ser útil para los imprescindibles y urgentes procesos de recualificación

La educación superior vive esta tercera revolución, y hoy en el pueblo más remoto del planeta, cualquiera con inquietudes puede formarse en inteligencia artificial o en manejo masivo de datos, todo ello certificado además por las escuelas más prestigiosas. El mundo hacia el que vamos obliga a descartar la idea de que la educación sea un pasaporte que se adquiere en la juventud para entrar en el mercado laboral y se abandona a continuación. Son muchos los retos por delante, pero hay algo que no cambiará. Además de constituir la llave para el mercado laboral, la educación seguirá siendo la herramienta más eficaz para formar ciudadanos, disminuir la desigualdad y garantizar la movilidad y la cohesión social. Los gobiernos y todos los agentes de la cadena de valor de la educación han de ejercer su responsabilidad de preparar a los ciudadanos para el mundo en el que van a vivir, y no para el que está en trance de desaparecer, de otro modo quedaremos al margen de todos los avances del futuro.

ORGANIZACIÓN DE TRÉBOL DE LA EMPRESA

En 1989, Hardy, un economista irlandés, predijo la llamada organización trébol en la empresa.

Tres tipos de empleados y una sola compañía: un trébol de tres hojas, como el símbolo de su país. El empleo de las empresas solo se mantendría en un tercio porque el resto pasaría a estar fuera de la compañía, bien como colaboradores puntuales, bien como profesionales independientes que prestan sus servicios. Los informes de McKinsey y el **World Economic Forum** de los últimos años nos alertan de la desaparición de muchas profesiones, pero también de las empresas que no actualicen los conocimientos de sus profesionales. Sus vaticinios se están cumpliendo escrupulosamente.

En 2006 las cinco empresas más grandes del mundo eran, por este orden, la petrolera Exxon Mobil, General Electric, Microsoft, Citigroup y Bank of America. En la primavera de 2021, este mismo ranking solo mantiene a Microsoft, siendo la primera Apple y las siguientes Amazon y las matrices de Google y Facebook.

La velocidad de las innovaciones tecnológicas está provocando, como el Departamento de Trabajo de Estados Unidos ha puesto de manifiesto, que la mayoría de los trabajos de los próximos años aún no se haya inventado. A su vez las carreras profesionales evolucionarán de un modo hasta ahora desconocido. Varios empleos simultáneos, alternaremos contratos por cuenta ajena con el autoempleo y prestaremos nuestro talento a varias grandes y pequeñas empresas a lo largo de nuestra vida laboral. En muchas ocasiones priorizaremos nuestra vida personal y trabajaremos menos, desde casa, con horarios a medida o simplemente nos tomaremos un año sabático. Minijobs, freelance o startups serán términos habituales en el futuro cercano del trabajo.

El mercado de trabajo no está siendo capaz de mantener el ritmo de la **revolución digital**; como consecuencia, en los próximos años nos encontraremos con un **déficit profesional** para cubrir determinados puestos de trabajo que requieren de individuos con capacidades tecnológicas especializadas. Las vacantes crecerán al mismo tiempo que los desempleados.

Hace muy pocos años la Iglesia de Inglaterra pidió disculpas públicamente a Darwin por haber rechazado frontalmente su teoría del evolucionismo y alimentado a sus detractores. “Actuamos erróneamente desde las emociones y no desde el intelecto”, dijeron los anglicanos. Les ha costado más de 150 años aceptar que el mundo y la vida es puro cambio. Ojalá que no necesitemos tanto tiempo para asumir eso mismo, que el mercado laboral está evolucionando y que hay que actualizar la capacitación de la población activa. El **aprendizaje continuo**, conocido por su expresión en inglés – *lifelong learning*– será clave para no quedarse descolgados del mercado laboral ante las exigencias de la revolución digital. Reskilling y upskilling son los eslóganes de este proceso.

HABILIDADES DURAS Y HABILIDADES BLANDAS

De acuerdo con el informe ***Towards a Reskilling Revolution***, realizado por el World Economic Forum (WEF) en 2019, a la hora de formar a sus empleados las empresas deben ocuparse tanto de las llamadas habilidades duras (*hard skills*) como de las habilidades blandas (*soft skills*). Las duras son aquellas habilidades técnicas de un trabajador que le permiten desempeñar una labor determinada, como el manejo de determinado software, mientras que las blandas se refieren a la inteligencia emocional, la capacidad de comunicación, la gestión del cambio y demás habilidades personales e interpersonales que ayudan a un trabajador a desenvolverse eficientemente en una empresa moderna. Para los investigadores del foro de Davos, entre las *soft skills* más demandadas por las empresas de hoy se encuentran el pensamiento crítico e innovador, el aprendizaje activo, la

creatividad, la originalidad y la iniciativa, la capacidad para resolver problemas complejos, el liderazgo, la comunicación y la influencia social. En el lado opuesto, entre las habilidades blandas cada vez menos demandadas por el mercado laboral, ya que en un futuro quedarán relegadas a manos de la robotización y la automatización, estarán la destreza manual y la precisión, la gestión de recursos financieros y materiales o la coordinación y la gestión del tiempo entre otras muchas.

Cultura sólida, habilidades digitales, innovación estratégica, visión compartida y desarrollo sostenido son los aspectos que han de reforzarse en la fuerza laboral según los consejeros delegados de las grandes empresas. Llámese como quiera, *upskilling* o *reskilling*. El primero pretende enseñar a un directivo nuevas competencias para optimizar su desempeño; el segundo, entendido como reciclaje profesional, busca formar a un empleado para adaptarlo a un nuevo puesto en la empresa. Lo importante es saber que se necesitarán trabajadores más especializados –*upskilling*– y empleados más versátiles –*reskilling*–. Una fuerza laboral que en el primer supuesto crezca verticalmente y en el segundo horizontalmente. Ambos conceptos comparten la lucha contra la brecha digital en el seno de la empresa y la hacen más competitiva; mejoran los procesos de selección y, en consecuencia, los periodos de adaptación; ayudan a fidelizar y a retener el talento.

MEJORA DE LA REPUTACIÓN CORPORATIVA

Tampoco puede obviarse la necesidad de recualificarse para así entender al otro, formarse para dejarse contagiar de la corriente intergeneracional ¿Acaso no somos cada vez más, como los nativos digitales, impacientes? ¿O quién no aspira a tener la resiliencia de los seniors que acumulan crisis en sus espaldas sin rendirse?

Estos procesos de desarrollo a lo largo de la vida profesional, además, mejoran la reputación corporativa, puesto que siguen los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, concretamente los numerados como 8, 9 y 10. Así mismo promueven una cultura de empresa dinámica adaptada a un entorno en constante evolución. El *World Economic Forum* ha tasado en un aumento del PIB español de 6,7% de aquí al 2030 y una nada despreciable cifra de 230.000 nuevos trabajos si se mejorasen las competencias digitales.

Urge reinventar la universidad sin los corsés de las legislaciones educativas. Cuando las viejas universidades, por ejemplo, empiecen a introducir en sus temarios metodologías como el Scrum; apliquen nuevas fórmulas como las “clases invertidas” y sobre todo se tomen en serio la **capacitación a lo largo de la vida**, muchas de ellas volverán a ser imprescindibles para el imperioso proceso que tenemos por delante de recualificar nuestro país.

Como la legendaria canción de rock *Another brick in the wall* tendríamos que gritar los profesores, con los **Pink Floyd**, que no necesitamos esta educación sino una nueva y mejor.

Fecha de creación

30/11/2021

Autor

Iñaki Ortega