

Ser alumno en la era digital y pos-pandémica ha dejado de ser una etapa de vida para convertirse en una actitud vital. ¿Lifelong learning? Quizás el adagio platónico “solo sé que no se nada” ahora sea más actual que nunca.

Primero fue Facebook a finales de año, después Google (y en este caso sólo hasta julio de 2021). Apple anunciaba lo propio a lo largo del mes de septiembre para algunas áreas de la compañía. Microsoft en octubre. Y siguen una larga lista de compañías que aunque quizás no engrosan la lista de las siete *big tech* tampoco son despreciables por su tamaño (Twitter, Square, Salesforce, Spotify, Uber, Reuters, Coinbase, Mastercard, etc.). La noticia: “Teletrabajo para siempre”¹.

Las últimas dos décadas han sido un alarde de ejercicios megalíticos para dejar un legado arquitectónico sobre el icono del lugar de trabajo, y precisamente ahora, cerrando la segunda década del siglo XXI, un minúsculo organismo manda al traste tan mayúscula obra humana. El lugar de trabajo se reduce a unos metros cuadrados en tu domicilio. Aunque lo que estamos viviendo caiga más cerca de intentar trabajar de forma remota que de teletrabajo *stricto sensu*, lo cierto es que los directores financieros se agarran a un clavo ardiendo cuando se trata de alargar el mantra del teletrabajo con la excusa de mantener el mandamiento del crecimiento sin límite. Sea por la eficiencia o el anhelo del eterno crecimiento como objetivo, el teletrabajo ha venido para quedarse. ¿Y cómo afecta trabajar desde el rincón del salón a millones de profesionales que no habían sido educados para tal cometido?

En el *best seller* que revolucionó el mundo de la educación en 2019, Diane Taverner, postulaba las bases de su modelo de educación en las escuelas Summit²: “Los empleadores siempre han cambiado lo que han querido de los trabajadores. En la década de 1950, las principales habilidades que querían los empleadores eran: 1) la capacidad de trabajar rápidamente y durante largos períodos de tiempo, 2) la memoria para los detalles y las instrucciones, y 3) el cálculo aritmético”. Quizás en la era del prototipado y la prueba y el aprendizaje, tengamos que cultivar profesionales que diseñen sus caminos de aprendizaje tal y como diseñamos un producto mínimo viable³. “Las personas comienzan probando diferentes vías potenciales: la fase de propósito del prototipo. (...) los estudiantes necesitan construir mentalmente una imagen (futura) de sí mismos. (...) Es fundamental que los niños planifiquen múltiples opciones, incluso cuando muestran resistencia. (...) Detallan el proceso para dar el siguiente paso, el cronograma, el coste y por qué es adecuado para ellos.” ¿Estamos diseñando personas tal y como diseñamos productos en la era digital?

Polarización

La era digital nos ha enseñado a movernos en los extremos del espectro ideológico. Quizás la polarización nos lleva a indeseados espacios que derivan en una dialéctica de confrontación entre tecnología y personas. Somos personas trazadas que conviven con la tecnología en un entorno donde la incertidumbre es el nuevo impuesto indirecto que toca aceptar para dirigir nuestras vidas. A lo largo del mes de mayo realicé una [encuesta](#) en la primera red social que declaró el teletrabajo eterno para sus empleados (Twitter). Mi objetivo era conocer cuál era la actitud de las empresas ante las sombrías previsiones de crecimiento a través de la voz de sus empleados. Siempre he creído que la actitud es la antesala de los resultados. La mitad de las empresas declaraban a través de sus empleados seguir frenando la hemorragia. ¿Cómo se puede pensar en crear una nueva vida cuando seguimos contemplando la debacle de una vida pasada? Los atascos provocados por un accidente son el resultado de la curiosidad de los atascados. De nuevo el ser humano es el responsable de hacer realidad la máxima de “renovarse o morir”.

Empieza a ser apremiante pensar cómo cultivar el talento para adaptarse a una era en la que más de la mitad de la población tiene acceso a Internet

Las medidas de aislamiento derivadas de la pandemia han creado un mundo digitalizado por accidente, en el que la trazabilidad de nosotros, los usuarios, las personas, ha dejado de ser una oportunidad para las empresas para convertirse en una estratégica fuente de discapacidad corporativa. Y las personas mientras tanto siguen haciendo uso de soluciones tecnológicas para facilitar el teletrabajo y siguen perpetuando un estado de vigilancia absoluta o trazabilidad por defecto. No tiene sentido seguir creando un espacio de polarización alrededor de la tecnología. Empieza a ser apremiante pensar cómo cultivar el talento para adaptarse a una era en la que más de la mitad de la población tiene acceso a Internet. ¿Acaso no merece la pena reflexionar sobre cuál es la actitud que cultivar en la educación de profesionales que necesitan ser autogestionados? La búsqueda de El Dorado en la era pos-COVID-19 es la de la receta de las cualidades del *Homo digitalis*.

Una consultora especializada en *people analytics* (datos y empleo) publicó un [estudio](#)⁴ sobre las habilidades blandas necesarias para cultivar profesionales preparados para una era que es remota y eminente digital. Les llamaba “[habilidades transportables](#)” o habilidades necesarias para crear valor en la demanda de empleo en el futuro. El estudio estaba centrado en descontar capacidades técnicas y medir cuál era la prima incremental de salario explicada por determinadas habilidades blandas. Curiosamente la resolución de problemas complejos, el pensamiento creativo, la comunicación, la colaboración y la mentalidad ética se convierten en las anheladas habilidades para gobernar un contexto de eterno cambio.

Si seguimos empeñados en cultivar habilidades duras, crearemos profesionales rígidos para entornos flexibles

Si seguimos empeñados en cultivar habilidades duras, crearemos profesionales rígidos para entornos flexibles.

Si seguimos empeñados en cultivar habilidades duras, crearemos profesionales rígidos para entornos flexibles. Y nada menos deseado cuando las empresas más valiosas del planeta parecen ser las únicas preparadas para crear crecimiento en entornos de contracción. Alibaba, Alphabet, Amazon, Apple, Microsoft, Facebook y Tencent valían algo más de cinco trillones de dólares (en argot numérico anglosajón, unos 4,26 billones de euros) a principios de la pandemia y ahora (tercer trimestre de 2020) han redondeado la cifra hasta más de [8,3 trillones](#) (unos 7,1 billones de euros). Igual tenemos que renunciar al crecimiento o acaso aprender sobre cómo estos grandes se preparan para crear nuevos profesionales en entornos de incertidumbre completa. Google anunciaba en julio de este año la creación de [certificados privados de carreras](#)⁵. Microsoft a través de

LinkedIn hace tiempo que viene disruptiendo la educación a través de su plataforma LinkedIn Learning. Tanto el gigante de Mountain View (California) como el gigante de Redmon (Washington), fueron los primeros en facilitar de forma gratuita sus soluciones de escritorio para las escuelas a mediados de marzo⁶. Y el mundo educativo seguía pensando en cómo facilitar el aprendizaje en una nueva normalidad deslocalizada. Primero fue la educación y ahora el trabajo. Igual se nos escapa que la aceptación del cambio es la única forma de lidiar con la incertidumbre.

Reza la cita de Eric Hoffer: “En tiempos de cambios los aprendices heredarán la tierra, mientras que los que se encuentran “aprendidos” se encontrarán perfectamente preparados para un mundo que ya no existe”. Quizás todo ha cambiado y nada ha cambiado. Y los profesionales que habíamos preparado para un mundo pasado —amantes del control, buscadores de crecimiento y delineantes de procesos— tienen que ser sustituidos por diseñadores de espacios de disrupción, humanos flexibles y resilientes a la incertidumbre, así como dúctiles creadores de dinámicas colaborativas.