

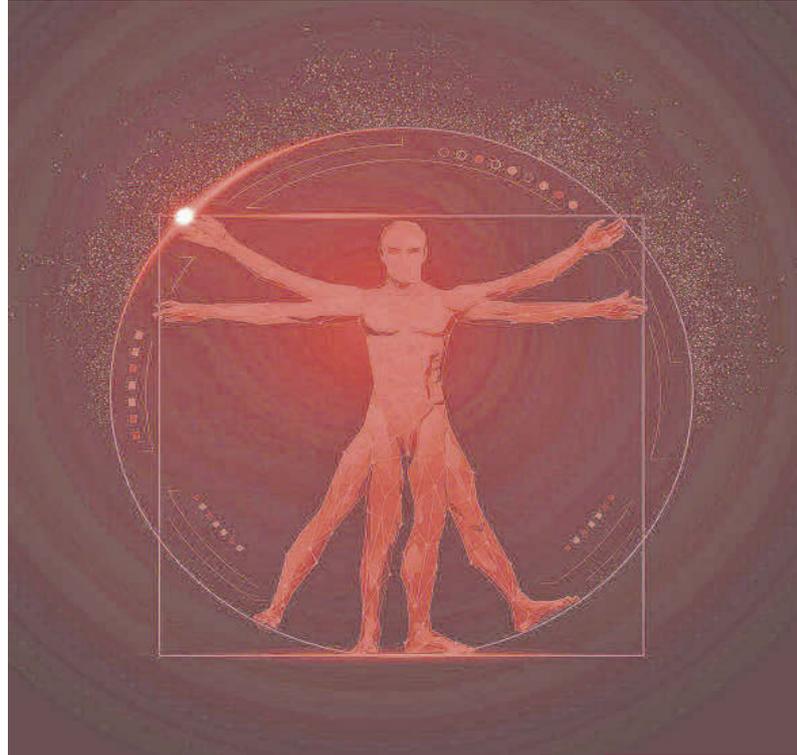


Los avances científicos e industriales que se iniciaron en el siglo XIX impulsaron la especialización del hombre. Y, actualmente, la ruta del estudiante pasa por centrarse más y más en alguna área para orientarse hacia el mundo laboral. Asignaturas alternativas que apuntan a una materia, bachillerato social o tecnológico y grados que titulan bajo una etiqueta: científico, ingeniero o médico. Las aportaciones de los profesionales pueden quedar entonces limitadas en otras muchas áreas. Aunque, en un mundo cada vez más conectado y en el que la innovación y la creatividad priman, los talentos que destacan en varias materias se ven cada vez más cotizados por las compañías. Son los llamados polímatas.

Al no existir una titulación concreta, «el concepto de polímata no es el perfil que contrata la empresa como tal», sino que buscan personas con aptitudes transversales, destaca **Javier Sirvent**, asesor de empresas, emprendedor, inventor y divulgador científico. El también polímata confeso explica que, en su caso, las compañías le contratan para «hablar de futuro y para hacer pensar a la gente que pueden ocurrir cosas».

Los polímatas han aparecido a lo largo de la historia dando ejemplo sobre la importancia precisamente de cruzar conocimientos, aplicarlos y combinarlos para obtener mejores resultados. Uno de los primeros polímatas que han trascendido fue **Imhotep** - en el Antiguo Egipto -, que consiguió especializarse tanto en medicina, como en arquitectura y astronomía. De hecho, mandó construir la primera pirámide de la historia, la de Saqqara. Le siguieron **Aristóteles** (filosofía, ciencia, política y biología) y **Leonardo da Vinci** (pintura, escultura y filosofía), entre otros muchos. El primer estudio sobre polímatas es reciente y gracias a la colaboración de la empresa 3M y varios investigadores de Deusto Business School. Este cuestiona si algunos de los genios de la historia habrían quedado limitados actualmente por el corsé académico.

«Últimamente se habla de **Natalie Portman**, que se ha distinguido en psicología y como actriz, **Carlos Herrera**, como cocinero, periodista y médico, y el **Gran Wyoming**, periodista y médico», indica **Fernando Tomé**, vicerrector de estudiantes, empleabilidad e internacionalización de la Universidad de Nebrija. Entonces, ¿la polimatía está al alcance de todos?



Infografía del hombre vitruvio de Leonardo da Vinci | 'activos'

¿Fin de la especialización laboral?

LAS EMPRESAS BUSCAN PERFILES MAESTROS EN VARIAS MATERIAS, LOS POLÍMATAS

Lorena Martín

¿Por qué estos perfiles interesan cada vez más a las empresas?

Ser polímata requiere la capacidad de alcanzar la excelencia en dos o más áreas del conocimiento, según el estudio de Deusto Business School. Éste baraja la posibilidad

de que tengan «una mayor plasticidad neuronal dentro de cada y entre ambos hemisferios cerebrales». Estas características aportarían una mayor capacidad para procesar e integrar la información, lo cual no estaría restrin-

gido al resultado de la herencia genética sino que también se podría influenciar por los hábitos y estímulos del medio ambiente. Sin embargo, el informe apunta que no existen evidencias neurocientíficas que confirmen esta teoría. «Yo creo que no es tanto que haya una predisposición, sino la curiosidad y el azar después de años de vida profesional que se haya pasado por diferentes facetas», explica **Carlos Rebate**, polímata y director de transformación en Securitas Seguridad España. De esta manera, según los expertos se pueden resolver los problemas de diferentes maneras al juntar conocimientos de varias experiencias.

«La especialización es un riesgo porque la inteligencia artificial conquistará muchos campos técnicos, y además elimina el pensa-

miento lateral», añade. Por otro lado, la tendencia hacia la hibridación tecnológica que se aprecia en industrias nuevas y tradicionales constituye un campo abonado para que el polímata brille, añade el estudio.

Polímatas por obligación

Otros ejercitan la polimatía por exigencias del guión. Con una tasa de paro cercana al 30%, «los jóvenes cada vez tienen que saber más, por eso se cursan más los dobles grados. Hace 30 años nadie estudiaba dos carreras», indica **Tomé**.

Por su parte, las empresas cada vez más se dan cuenta de que con la visión de su industria no es suficiente para generar innovación, sobre todo después de la irrupción digital. Y estos perfiles más multi-

Unilever, Procter & Gamble y Beiersdorf tienen en cuenta perfiles transversales

disciplinares pueden aportar una perspectiva más global y distinta que permita a ir un paso más allá. Empresas como Unilever, Procter & Gamble o Beiersdorf tienen en cuenta estos trabajadores y «les hace pasar por distintas funciones para que tengan un talento más transversal y posteriormente situarlos en alguna posición», describe **Puri Paniagua**, 'headhunter' y autora de 'Muestra tu talento'.

Alicia Gómez de Hinojosa, directora de talento y personas en Securitas Seguridad España, explica que la empresa apuesta por la innovación y reconoce que los polímatas «son capaces de adaptarse y avanzar en transformación». La empresa ha separado incluso el área de recursos humanos de la de talento con el fin de buscar a quienes resuelvan los retos de futuro. El director de transformación en la empresa concluye que todavía se tienden a «fichar» por el criterio de la formación específica. Pero también que cada vez hay más sensibilidad para buscar perfiles que desarrollen la creatividad.