

Empresas y universidades se alían para dar forma al talento del futuro

NUEVAS HABILIDADES/ La necesidad de formación continua por parte de los profesionales requiere un modelo educativo basado en la colaboración entre las compañías y las instituciones universitarias.

Jesús de las Casas, Madrid
Tres de cada cuatro estudiantes universitarios menores de 25 años utilizan la IA generativa. En cambio, este grado de adopción desciende hasta el 36% en el entorno profesional, según el primer *Observatorio del Impacto de la Tecnología en las Profesiones* elaborado este año por la Universidad Alfonso X el Sabio. Como refleja la estadística, los jóvenes tienen potencial para impulsar un cambio de paradigma en la forma de trabajar, que se fundamenta en las tecnologías más disruptivas.

En este contexto de constante transformación en el mercado laboral, las personas deben adquirir nuevas habilidades alineadas con la evolución las tecnologías emergentes para construir su propia empleabilidad a lo largo de toda su carrera profesional. Así, la formación continua es hoy más importante que nunca. Los desafíos que plantea este escenario se abordaron durante el encuentro *Desarrollando el talento del futuro: Desafíos y estrategias*, organizado por EXPANSIÓN.

Habilidades
¿Cuáles son capacidades que más valoran las compañías? "Las habilidades blandas son claves para cualquier puesto y son las que más nos demandan las empresas", señaló José Antonio Marcos, vicedecano de la Facultad Business & Tech de la Universidad Alfonso X El Sabio (UAX). De este modo, se refirió a habilidades como el liderazgo, el pensamiento creativo y la adaptabilidad al cambio. "Es importante entender que nadie termina de formarse en cuatro años, sino que debe hacerlo a lo largo de toda su vida", recaló Marcos.

"La actitud es el factor clave

ANA ROMEO
Directora de Recursos Humanos de Visa para el sur de Europa

“El proceso de selección es clave para ver desde el principio qué debemos buscar y cómo incorporarlo”



Sandra Moreno, 'managing director' de Talent & Organization de Accenture Iberia; José Antonio Marcos, vicedecano de la Facultad Business & Tech de la Universidad Alfonso X El Sabio (UAX); Marta Muñoz, directora de Recursos Humanos de Coca-Cola Iberia; Sara Álvarez, directora de atracción de talento de The Adecco Group; y Ana Romeo, directora de Recursos Humanos de Visa para el sur de Europa.

para el éxito de una persona. Las habilidades blandas son el 80% del éxito, mientras que las de carácter más técnico representarían el otro 20%", opinó Marta Muñoz, directora de Recursos Humanos de Coca-Cola Iberia. En particular, "consideramos el sentido común como una condición *sine qua non*". Además de esto, subrayó la importancia de otras habilidades, como la inteligencia emocional, la adaptabilidad, la flexibilidad y la capacidad analítica.

En los últimos años, "no sólo ha evolucionado el proceso de selección y la forma de atraer al candidato, sino también qué competencias buscamos", confirmó Sara Álvarez, directora de atracción de talento de The Adecco Group. Si antes se hablaba mucho de

Las denominadas habilidades blandas, como el liderazgo y la adaptabilidad a los cambios, son claves

la orientación al resultado, ahora priman aspectos como la colaboración con propósito, la vocación de servicio y la orientación al cliente. Álvarez explicó que "ya no evaluamos sólo el perfil curricular, sino las competencias e incluso los valores y su alineación con la misión y visión de la compañía".

En línea con los cambios en el mercado laboral, el ámbito universitario también se encuentra en plena evolución. "Las compañías necesitamos crear talento y eso no lo pode-

Los jóvenes lideran el paso a otra forma de trabajar, basada en tecnologías como la IA generativa

mos hacer solos, sino en colaboración con las entidades educativas. El éxito radica en que la universidad esté más cerca de las capacidades que nos hacen falta", comentó Sandra Moreno, *managing director* de Talent & Organization de Accenture Iberia. En este sentido, planteó que la universidad debe estar implicada durante "todo el ciclo de vida del empleado en nuestra compañía".

Ana Romeo, directora de Recursos Humanos de Visa para el sur de Europa, hizo

hincapié en que "el proceso de selección es clave para ver desde el principio qué debemos buscar, cómo lo encontramos y cómo lo incorporamos". Además, agregó que es necesario mantener el nivel de evaluación a lo largo del tiempo. Acerca de la importancia de las habilidades blandas, Romeo resaltó que "la voluntad, el interés y las ganas son aspectos muy relevantes".

Colaboración

Los expertos incidieron en la importancia de avanzar hacia un modelo educativo basado en una estrecha colaboración entre las instituciones universitarias y las compañías, involucrándose en el diseño de los programas y en la propia formación. "Hay un cambio de paradigma: las empresas de-

SARA ÁLVAREZ
Directora de atracción de talento de The Adecco Group

“Ha evolucionado el proceso de selección, pero también las competencias que buscamos”

JOSÉ ANTONIO MARCOS
Vicedecano de la Facultad Business & Tech de la Univ. Alfonso X El Sabio (UAX)

“Las empresas deben estar en la universidad, del mismo modo que la universidad debe estar en la empresa”

ADAPTACIÓN

El 75% de los universitarios menores de 25 años utiliza ya la IA generativa, según un estudio realizado por la Universidad Alfonso X el Sabio.

ben estar en la universidad, del mismo modo que la universidad debe estar en la empresa", dijo José Antonio Marcos. En el caso de la Universidad Alfonso X El Sabio, destacó la creación de la nueva facultad Business & Tech para formar tanto en competencias tecnológicas como en habilidades blandas.

Desde el punto de vista del desarrollo profesional, Marta Muñoz resaltó que "una de las claves es que cada persona sea dueña de su propio plan de desarrollo y de carrera", debido a que este dependerá de su momento vital y de aquellos ámbitos donde tenga interés en crecer profesionalmente. Por ejemplo, la responsable de Coca-Cola Iberia comentó que la compañía cuenta con una iniciativa a escala global que ofrece una beca para que los empleados puedan realizar el curso o máster que elijan.

En el caso de The Adecco Group, Sara Álvarez apuntó que "hacemos un acompañamiento específico a cada persona durante el primer año tras su incorporación y, a partir de entonces, ponemos mucho el foco en la formación continua y de desarrollo". Asimismo, indicó que la compañía tiene una media de 34 horas de formación por empleado al año, que se incluyen en la jornada laboral.

Por su parte, Sandra Moreno remarcó que "somos capaces de definir el itinerario formativo personalizado para que cada empleado pueda adquirir determinadas habilidades". La responsable de Accenture explicó que la empresa ya ha superado este año las 375.000 horas de formación sólo en España, con más de 7.900 cursos y 2.300 profesionales certificados.

Por último, Ana Romeo matizó que "hacemos una apuesta fuerte por el aprendizaje en temas básicos de negocio y de futuro". Además de ofrecer becas para que sus empleados cursen formaciones orientadas a su desarrollo profesional, Visa también ha puesto en marcha programas que les permiten llevar a cabo proyectos en otros departamentos o países.

MARTA MUÑOZ
Directora de Recursos Humanos de Coca-Cola Iberia

“La actitud es el factor clave para el éxito de una persona: las habilidades blandas son el 80% del éxito”

SANDRA MORENO
'Managing director' de Talent & Organization de Accenture Iberia

“Las compañías necesitamos crear talento y debemos hacerlo en colaboración con las entidades educativas”