



Pearson



La Oportunidad de la Educación Superior en la Era de la Economía del Talento

Septiembre de 2019

Contenido

3 Prólogo

5 La posibilidad del aprendizaje continuo

12 La distribución de la inversión en el aprendizaje

18 El desarrollo del aprendizaje basado en resultado

22 Epílogo



6

¿Qué impulsa el cambio hacia el aprendizaje permanente?

8

Upskilling y reskilling: un enfoque por ecosistemas

16

La definición de la calidad en el nuevo mundo de las credenciales

21

La influencia de la tecnología, y nuestra opinión sobre "The Future of Skills"

Esta publicación fue creada por Pearson en colaboración con Marco Annunziata, de Annunziata + Desai Advisors, y con los aportes de Alexa Christon, Laurie Forcier y Janine Mathó, de Pearson.

Referencia sugerida

Pearson. (2019). *Opportunity for Higher Education in the Era of the Talent Economy*. London: Pearson.

Prólogo

Hace poco, Pearson realizó su primera Encuesta Global de Estudiantes, para que estudiantes de entre 16 y 70 años en diecinueve países pudieran opinar sobre cuestiones como la calidad del sistema educativo de sus países, sus profesiones y el futuro del trabajo y la tecnología¹. Es la primera vez que el mundo escucha la voz colectiva de tantos estudiantes de todos los grupos etarios (y de todo el planeta) expresándose sobre una gran variedad de temas relacionados con la educación.

Se ha escrito mucho sobre el “aprendizaje permanente”, una expresión que hoy en día es común en las conversaciones sobre el futuro del trabajo y la educación. Sin embargo, la voz de los estudiantes –de aquellos que efectivamente se abren camino en este nuevo panorama– por lo general ha estado ausente en estas discusiones.

Alrededor del mundo, los estudiantes siguen depositando mucha confianza en la educación para que los ayude a lograr el éxito, pero la manera en la que eligen acceder a ella y obtenerla está evolucionando. Además de inscribirse en las instituciones educativas tradicionales, los estudiantes están adoptando un enfoque de autoservicio, uniendo una variedad de experiencias educativas en función de lo que está a su alcance económicamente y de lo que les sirve según su estilo de vida en un determinado momento de sus vidas o profesiones. Y una gran cantidad de estudiantes está apelando a recursos online de bajo costo.

Los estudiantes y los empleadores están aceptando cada vez más la promesa de las nuevas opciones de aprendizaje, como las credenciales acumulables y los micro grados. Sin embargo, a ambos grupos les cuesta encontrar y determinar su verdadero valor. Estos cambios en el comportamiento y las expectativas de los estudiantes se han producido en el contexto del cambio económico más importante desde la Revolución Industrial. La tecnología, la automatización, la globalización y un entorno político impredecible están afectando todos los aspectos del mundo, en especial el trabajo y la educación. A partir de nuestra propia investigación sobre el informe “The Future of Skills” (“El Futuro de las Habilidades”) y del trabajo de muchos otros, sabemos que las combinaciones de habilidades que se necesitan para alcanzar el éxito en el futuro serán diferentes que las que se esperan hoy en día².

En un mundo caracterizado por cambios más rápidos y un espíritu emprendedor aún mayor, se valorará la combinación de habilidades duras y blandas, y aquellos que prosperen demostrarán tener grandes habilidades técnicas además de voluntad, propósito y resolución creativa de problemas. A medida que las personas viven más, necesitarán adquirir habilidades, reciclarlas y adquirir otras nuevas, todo ello a lo largo de sus vidas³.



El aprendizaje permanente es una nueva realidad, pero aún no se han descubierto las maneras más eficaces de estructurar ese aprendizaje para que produzca los resultados que los estudiantes necesitan.

Esto abre un nuevo universo de oportunidades para ayudar a las personas a aprender de formas más accesibles, más asequibles y con mejores resultados. Los estudiantes de nuestra encuesta aceptan la tecnología y el aprendizaje online. También quieren más educación vocacional, capacitación en las habilidades blandas y un aprendizaje más específico y concentrado durante toda su vida.

Las personas están cambiando lo que significa ser estudiante y, por medio de sus acciones, están impulsando una transformación fundamental en la educación que, con el tiempo, impactará en todas las instituciones educativas y en sus socios.

Este cambio de comportamiento tiene enormes consecuencias para todos los que somos parte del ecosistema educativo.

Los gobiernos, los empleadores y los actores en el ecosistema educativo tienen un papel importantísimo que desempeñar a la hora de dirigir esta transformación. Sin embargo, **las instituciones de educación superior** (con su gran dominio de la educación y el aprendizaje, y su experiencia centenaria en la promoción de la innovación por medio de la investigación) **están particularmente preparadas para trazar los nuevos modelos de aprendizaje permanente que se necesitan en la actualidad y en el futuro.** Además, teniendo en cuenta los otros desafíos que enfrenta el sector, las instituciones de educación superior tienen mucho por ganar si están muy alineadas con lo que los estudiantes quieren y necesitan.

A partir de los resultados de nuestra Encuesta Global de Estudiantes y de fuentes secundarias, hemos identificado **tres importantes principios enfocados en los estudiantes** que, en nuestra opinión, formarán la base del futuro de la educación postsecundaria. Quienes formamos parte del ecosistema educativo tendremos que intentar determinar estos principios y colaborar de nuevas maneras para hacer realidad el aprendizaje permanente.

1. Las personas buscarán experiencias de aprendizaje en momentos de necesidad específicos en el transcurso de su vida, que deberán proporcionarse con la flexibilidad exigida por las circunstancias, de modo que tenemos que encontrar las maneras de posibilitar el **aprendizaje continuo.**
2. Dado que el aprendizaje será continuo durante toda la vida, en lugar de concentrarnos en la juventud, debemos afrontar el problema de los costos de una forma novedosa, trabajando para crear un sistema que **distribuya la inversión en el aprendizaje** –incluso del tiempo y del dinero– durante toda la vida, y construir una estructura acorde de costos razonables.
3. **El aprendizaje basado en los resultados** será la nueva normalidad. La educación necesitará desarrollar cada vez más los conocimientos y las habilidades que produzcan los resultados de aprendizaje y empleabilidad que los estudiantes y los empleadores pretenden obtener. Por lo tanto, desaparecerá la división entre el “aprendizaje por sí mismo” y el “aprendizaje para conseguir trabajo”. También se exigirá mayor claridad sobre los conocimientos y las habilidades requeridos para profesiones o trabajos específicos, así como sobre la manera de adquirirlos, evaluarlos y refrescarlos con el tiempo.

En lo que resta de este artículo, discutiremos estos tres principios, compartiendo datos de nuestra Encuesta Global de Estudiantes y de otras fuentes, así como nuestras opiniones sobre los posibles pasos positivos a seguir. Este breve informe pretende iniciar la conversación y ser un avance en el diálogo sobre el futuro de la educación superior y del aprendizaje permanente.

1. La posibilidad del aprendizaje continuo

Nuestra Encuesta Global de Estudiantes demuestra que la mayoría de las personas cree que el aprendizaje ya no culmina al obtener un título o finalizar una carrera, y pretende **seguir aprendiendo y capacitándose a lo largo de sus profesiones**; es el caso de tres cuartos de los encuestados en la India, el 96 % en China y cerca del 90 % en todos los países avanzados.

Seguirán aprendiendo porque es necesario: las profesiones están cambiando y las necesidades de los trabajadores, también. Los empleadores se hacen eco de este compromiso. Uno de los desafíos más importantes que afrontarán las empresas en los próximos diez años es la necesidad continua de la capacitación adicional (upskill) y el reciclaje profesional (reskill) de sus trabajadores.

Una mayoría similar de estudiantes encuestados esperan que su trayectoria profesional sea significativamente distinta de la de sus padres y abuelos; alrededor de dos tercios consideran que la idea de trabajar para el mismo empleador durante todo su ejercicio profesional es anticuada, y opinan que, en algún punto de su trayectoria, tendrán que cambiar no solo de empleador sino también de área laboral.

Por lo tanto, las personas quieren acceder a oportunidades educativas en distintas etapas de sus vidas y profesiones, en circunstancias personales y profesionales diferentes. El deseo del aprendizaje continuo, disponible a libre demanda, cuando sea necesario, es de vital importancia para los estudiantes de hoy, y para nuestra sociedad en lo sucesivo.

Por ejemplo, un estudiante que comienza su primer trabajo como aprendiz o que ha obtenido un título universitario tradicional sabrá que su camino educativo está lejos de haber terminado. Luego de algunos años de trabajo, empezará a aprovechar cursos cortos y específicos; algunos serán digitales, accesibles mientras trabaja a tiempo completo, y otros requerirán que se tome un receso de una semana o más del trabajo. A medida que avance, tal vez decida tomarse uno o dos años libres de su trabajo para obtener una especialización adicional que le abrirá un nuevo camino profesional, o quizás junte los créditos que fue acumulando con el tiempo para obtener un nuevo tipo de título. El aprendizaje informal que adquiera en el trabajo y el aprendizaje adquirido por medio de canales formales interactuarán y se moldearán entre sí a lo largo de su vida.

Este cambio hacia el aprendizaje permanente ya está ocurriendo, y está siendo aceptado por muchas personas alrededor del mundo.

La cantidad de estudiantes que necesitaron educación adicional en los últimos años varía entre un cuarto en el Reino Unido y Canadá y tres cuartos en la India. La cifra es uniformemente más alta en los mercados emergentes, con un promedio cercano a los dos tercios, mientras que en las economías avanzadas oscila entre un porcentaje bajo de 24 % en el Reino Unido y un 43 % en la Europa continental.



¿Qué impulsa el cambio hacia el aprendizaje permanente?

La introducción de nuevas tecnologías (incluido el nuevo software).

Alrededor de un tercio de quienes tuvieron que adquirir habilidades adicionales durante los últimos dos años se vieron obligados a hacerlo por la necesidad de mantenerse al día con las nuevas tecnologías introducidas en el ámbito laboral; esta cifra superó el 40 % en la Europa continental y en la India, y fue cercana al 50 % en China.

El atractivo de reinventarse a uno mismo.

Entre el 70 % y el 90 % de las personas disfruta de la idea de reinventarse a sí mismas en el trabajo cada una cierta cantidad de años por medio de la adquisición de nuevas habilidades. Esta cifra es notablemente mayor en los mercados emergentes: cerca del 90 % en China, Sudáfrica e Hispanoamérica, y más del 80 % en la India, Brasil y el Medio Oriente.

Una nueva actitud ante la jubilación, asociada a una mayor esperanza de vida.

La mayoría de las personas en todos los países y las regiones (cerca de los tres cuartos en Sudáfrica y la India) consideran que la noción tradicional de la jubilación es anticuada, y al menos la mitad de los encuestados la ven como una oportunidad para empezar una nueva carrera, trabajar a tiempo parcial o seguir aprendiendo por curiosidad y para su propio progreso. Los estudiantes en los mercados emergentes tienen un enfoque particularmente emprendedor: la cantidad de encuestados que esperan la jubilación para emprender sus propios negocios alcanza casi el 40 % en Sudáfrica, 30 % en Hispanoamérica y cerca del 25 % en la India, Brasil y el Medio Oriente. Un porcentaje adicional del 20 % en Sudáfrica, Brasil y la India, del 25 % en el Medio Oriente y del 28 % en China planea empezar una nueva carrera haciendo algo que les gusta.

Encontrar maneras más eficaces de brindar educación a lo largo de la vida de una persona, respondiendo a estos tres motores, también puede contribuir a liberar el potencial de la “economía del talento”. En cuanto tomen el control de su camino educativo, las personas tendrán más autonomía sobre sus carreras y el tiempo que pasan en el trabajo; adquirirán nuevas habilidades en el transcurso de su vida y harán uso de su talento para impulsar trayectorias profesionales flexibles que se adecuen a las distintas etapas de su vida.



Un interés en común

Los empleados y los empleadores tienen un interés en común en el aprendizaje continuo y permanente: los empleados necesitan mejorar sus habilidades para mantenerse al día con la innovación en sus trabajos actuales, para conseguir un ascenso o para buscar otras oportunidades. Los empleadores necesitan potenciar las habilidades de sus trabajadores para utilizar las nuevas tecnologías y fomentar la productividad. Ambos tendrán que participar en la educación y en el aprendizaje.

Los empleados y los empleadores están impulsando sus propios esfuerzos de capacitación adicional y de reciclaje laboral: los estudiantes recurren en gran medida a cursos de capacitación cortos ofrecidos por sus empleadores o a clases de entrenamiento, se inscriben en programas de certificación profesional o utilizan material autodidacta encontrado en internet.

Los programas de certificación profesional son un recurso particularmente utilizado en China y la India. Con frecuencia, los empleadores lideran sus propios esfuerzos de aprendizaje y desarrollo, eligiendo a socios cuando lo necesitan, a menudo sin una guía sólida sobre su calidad; también pueden ofrecer reembolsos por programas elegidos por los estudiantes.

Aunque la inversión en la capacitación adicional es alta, por lo general los empleadores y los estudiantes no tienen claro si dicha inversión les traerá los resultados deseados (ver la sección 3: “El desarrollo del aprendizaje basado en resultados”). Además, los empleadores no cuentan necesariamente con las medidas para evaluar de verdad los programas que financian y, por ende, para valorarlos. Entre los empleadores que hemos estudiado, el 62 % se basa en las evaluaciones o los sondeos de los empleados para evaluar los programas de aprendizaje; solo cuatro de diez empleadores utilizan evaluaciones formales o indicadores clave de rendimiento (KPI, por sus siglas en inglés)⁴. Lo que falta es el ciclo de retroalimentación que puede ofrecer una evaluación sólida de los programas, y eso también limita los resultados de los empleados.

Solo una minoría de los estudiantes encuestados realiza capacitaciones y estudios adicionales inscribiéndose en programas universitarios; China y la India vuelven a contar con los porcentajes más altos. Esto puede deberse parcialmente a que la mayor parte de las instituciones de educación superior ofrecen, en su mayoría, programas universitarios o certificaciones más extensas, pero no brindan oportunidades de aprendizaje más cortas u oportunas.

Sin embargo, las universidades tienen una experiencia única en el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, en la evaluación formativa y sumativa, y en la enseñanza y el aprendizaje. Esta experiencia puede beneficiar a empleadores y estudiantes. Por medio de asociaciones y del grupo adecuado de ofertas, las instituciones y los empleadores pueden diseñar, en conjunto, las experiencias de aprendizaje que proporcionen a los trabajadores los resultados de desarrollo que estos necesitan. Pueden ayudar a los estudiantes a evaluar sus propios conocimientos y habilidades, y a perfeccionar los resultados que pretenden obtener, guiándolos hacia un aprendizaje que los llevará adonde quieren ir.

Al hacerlo, las instituciones de educación superior, junto con los empleadores, empezarán a posibilitar el aprendizaje continuo que se necesita en nuestra sociedad. Es importante agregar que las universidades también ampliarán su clientela, reafirmando aún más su resiliencia y sustentabilidad institucional.



Upskilling y reskilling: un enfoque por ecosistemas

La capacitación adicional (*upskilling*) y el reciclaje profesional (*reskilling*) de los trabajadores son un desafío global para los empleadores, y un reto que las instituciones de educación superior tienen la capacidad de afrontar.

Nuestra propia investigación indica que a los empleadores **les cuesta identificar las oportunidades de aprendizaje adecuadas y evaluar la eficacia de sus programas de *upskilling* y nuevas capacitaciones**. Se esfuerzan por apoyar la educación continua de los empleados por medio de cursos online, clases de entrenamiento (*bootcamps*) y programas de capacitación dentro y fuera de sus empresas. Y, además, buscan ayuda en este ámbito: los empleadores están interesados en recurrir al apoyo externo para todo, desde identificar a los empleados a quienes dirigirse (47 %) y medir los resultados de los programas de aprendizaje y desarrollo (47 %) hasta desarrollar los contenidos y los planes de estudio (43 %)⁵. Este es un escenario excelente para construir un ecosistema con los actores adecuados, los cuales incluyen a las instituciones de educación superior.

Algunos de los empleadores más grandes han lanzado iniciativas importantes de *upskilling* de gran escala: Amazon anunció sus planes para volver a capacitar a cerca de 100.000 trabajadores (más de un tercio de su mano de obra estadounidense). AT&T presentó una iniciativa de *reskilling* de mil millones de dólares, "Future Ready". Otros ejemplos destacables incluyen a Walmart, JP Morgan y Accenture. Algunos programas están dirigidos a habilidades técnicas o vocacionales, pero otros apuntan a desarrollar capacidades avanzadas de niveles de educación superior. El programa de Amazon incluirá cursos de aprendizaje automático para empleados con conocimientos de informática.

Los empleadores tienen una visión más clara y más anticipada respecto de las nuevas tecnologías que se incorporan al ámbito laboral, pero cuentan con poca experiencia a la hora de diseñar programas de capacitación y de evaluar su eficacia. **Si adoptaran un enfoque por ecosistemas más colaborativo, las instituciones de educación superior podrían aplicar su experiencia y sus recursos humanos para brindar capacitaciones eficaces.**

Junto con las instituciones, otros socios del sector privado pueden aportar experiencia muy valiosa para determinar las habilidades de los empleados y evaluar la efectividad de los esfuerzos de *upskilling* y *reskilling*.

Existen nuevas tecnologías que pueden ayudar: las plataformas de análisis predictivo basadas en la inteligencia artificial pueden utilizar datos para evaluar el rendimiento, identificar las mejores prácticas y brindar percepciones y recomendaciones para desarrollar y mejorar las habilidades. Sin embargo, estos enfoques basados en datos serán más eficaces cuando se combinen con la experiencia humana acumulada en esta área por las instituciones educativas y otros socios del sector privado.

El esfuerzo colaborativo para reunir a estos diversos colaboradores podría desarrollar mejor las modalidades de capacitación adecuadas y utilizar los recursos de aprendizaje más efectivos.

Asimismo, las iniciativas para nuevas capacitaciones lideradas en conjunto por las instituciones de educación superior y los socios del sector privado y los empleadores pueden constituir un apoyo invaluable para las pequeñas y medianas empresas que no tienen el tamaño ni los recursos necesarios para desarrollar esfuerzos internos para brindar nuevas capacitaciones⁶.



La creación de un Waze para el aprendizaje permanente

Para que el aprendizaje permanente sea eficaz y exitoso, los estudiantes necesitan contar con mejores servicios y herramientas de navegación para trazar su camino de aprendizaje; se trata de pensar esta estrategia como si fuera un Waze para aprender⁷. Evidentemente, esta herramienta de aprendizaje sería impulsada por la inteligencia artificial (IA) y podría ayudar a los estudiantes a identificar sus fortalezas y sus debilidades, y sugerir métodos y recursos para desarrollar habilidades con más agilidad.

Estas herramientas de IA pueden combinarse con un análisis sofisticado del mercado laboral que brinde percepciones más granulares sobre la manera en la que evolucionan los trabajos, las habilidades requeridas y las oportunidades laborales. La información podría ayudar a que los estudiantes identifiquen esas oportunidades, adquieran nuevos conocimientos y desarrollen las habilidades necesarias. Estas herramientas digitales, en conjunto con la experiencia y la pericia de los profesionales en las instituciones de educación superior podrían, con el tiempo, guiar a cada estudiante a través de un camino de aprendizaje óptimo e individualizado.

También podrían resultar ser una herramienta invaluable para los empleadores que continúan dependiendo de lecturas estáticas o unidimensionales de las habilidades y de la evaluación de conocimientos. Nuestra investigación de los empleadores indica que la mayoría se basa en los CV (71 %) y en las entrevistas (70 %) para evaluar a los nuevos candidatos. Al momento de analizar las habilidades de sus trabajadores ya contratados, la mayoría se basa en los exámenes de rendimiento anual (63 %), y en evaluaciones anuales con superiores inmediatos y/o con directores de recursos humanos para analizar las habilidades de dichos trabajadores (56 %)⁸.

Para que esta idea se haga realidad se necesita la colaboración entre el sector privado y las instituciones de educación superior. En conjunto, pueden desarrollar las herramientas que ayudarán a los estudiantes a diseñar trayectorias de aprendizaje permanente bien planificadas y estructuradas. A la hora de reforzar su capital humano en el tiempo, esto será mucho más eficaz que confiar en el conjunto actual de habilidades reunidas por cada individuo.

¿Cómo se podría empezar a posibilitar el aprendizaje continuo? Algunos posibles pasos incluyen:

- **Alinear y articular las ofertas educativas de las universidades con los resultados que los estudiantes buscan obtener en distintos momentos de sus vidas profesionales: al comienzo, en el transcurso o al final de su profesión, al cambiar de profesión, o al momento de incorporar capacitación adicional dentro de la misma profesión.** Las universidades están bien posicionadas para guiar este esfuerzo, desarrollando una gama de experiencias educativas flexibles que permita a los estudiantes de todas las edades acceder a cursos, certificaciones y recursos universitarios, entre otros. Los empleadores y los organismos de las distintas industrias
- pueden respaldar este esfuerzo asociándose con las universidades para garantizar que estas ofertas estén bien alineadas con los resultados.

Profundizar la asociación entre universidades, empleadores locales y gobiernos para alinear aún más estas experiencias educativas con las necesidades de las economías locales. En los Estados Unidos, el 80 % de los estudiantes que se inscriben para recibir educación online eligen una universidad ubicada dentro de las 100 millas alrededor de sus hogares⁹. Esto destaca la importancia de la función que cumplen las instituciones de educación superior en las comunidades locales: la proximidad permite que los estudiantes online también accedan físicamente a las instalaciones; una relación más cercana con los empleadores locales les permite a las instituciones conocer mejor las habilidades que estos necesitan; y los empleadores comprenden la propuesta de valor de los programas universitarios. La función de los empleadores consiste en participar activamente en la educación y el aprendizaje. La función de los gobiernos es asegurar la implementación de las políticas y de los incentivos comunitarios adecuados para

- respaldar a una economía próspera. Por otro lado, gracias a este esfuerzo, las universidades tienen el beneficio extra de concentrar su experiencia en la enseñanza y el aprendizaje en determinadas áreas (aquellas que tienen más demanda local) en vez de intentar ofrecer de todo a todos los estudiantes.

Incrementar la inversión en tecnología con el fin de ampliar la calidad de las experiencias digitales de aprendizaje y la asistencia de navegación, así como el acceso a ellas. Los cursos online ya contribuyen a que el aprendizaje sea más accesible a una gran variedad de estudiantes. Sin embargo, la promesa de lo digital también radica en mejorar la eficacia de ese aprendizaje. Esto incluye llegar a conocer mejor cómo aprenden las personas, a fin de desarrollar maneras más efectivas de enseñar y aprender habilidades duras y blandas, y permitir evaluaciones cortas en el momento oportuno que impulsan experiencias personalizadas de aprendizaje. De igual manera, la tecnología

- puede constituir la base de las herramientas de navegación que ayudarán a guiar el aprendizaje permanente (por ejemplo, un Waze para Aprender). Es necesaria la asociación entre las universidades y el sector privado, para cumplir plenamente con la promesa de lo digital; a partir de esta inversión, las universidades estarán mejor equipadas para volcar su experiencia online y satisfacer las necesidades de estudiantes y empleadores.

Establecer nuevos modelos interinstitucionales de colaboración entre universidades. Las universidades pueden verse beneficiadas por la creación de nuevos modelos de colaboración para respaldar sus esfuerzos colectivos por brindar el aprendizaje continuo. Esto puede incluir la agrupación de recursos para desarrollar la infraestructura requerida para admitir la instrucción online; la creación de herramientas de navegación (como consultorías académicas y profesionales mejoradas); la actualización de las ofertas de cursos para reducir la duplicación y construir menús educativos más valiosos en función de las fortalezas de cada individuo; y el compartir opiniones sobre la eficacia de las nuevas experiencias de aprendizaje¹⁰.



2. La distribución de la inversión en el aprendizaje

Un sistema continuo de aprendizaje implica una distribución del tiempo y del dinero que los estudiantes invertirán en el aprendizaje a lo largo de sus vidas.

Esto difiere del modelo tradicional, en el que las personas invierten una gran cantidad de dinero y tiempo en su juventud para obtener un título que impulsa la mayor parte de sus carreras profesionales hasta el momento de la jubilación, y en el que los títulos de posgrado (a menudo obtenidos durante el ejercicio de su profesión) son los que brindan mayor especialización.

En la actualidad, en la mayoría de los países, incluso aquellos que cuentan con enseñanza gratuita, el costo de un título ha ido aumentando, y las deudas por préstamos estudiantiles se han incrementado en consecuencia¹¹. Estados Unidos se destaca en este sentido, con deudas estudiantiles que llegan a los 1,500 billones de dólares¹².

No es sorprendente, entonces, que nuestra encuesta arroje que Estados Unidos tiene la mayor cantidad de estudiantes que opinan que es cada vez más inalcanzable para la persona promedio obtener un título (67 %). Sin embargo, Canadá y Australia no están tan lejos de esas cifras (64 % y 61 %, respectivamente); alrededor de la mitad de los encuestados en el Reino Unido, Europa, Sudáfrica, la India e Hispanoamérica comparten la misma preocupación. Las generaciones más jóvenes están aún más convencidas de que el acceso a la educación superior está cada vez más restringido a la élite.

Durante más de un siglo, la educación superior ha impulsado el aumento del nivel de vida. En todos los países, los niveles de educación más elevados van de la mano con ingresos per cápita más altos, mejores resultados sanitarios e instituciones democráticas más sólidas. Esta “prima de educación” ha sido documentada tanto en economías avanzadas como emergentes: los graduados universitarios ganan significativamente más dinero a lo largo de sus vidas que aquellos que carecen de un título universitario, y la educación de posgrado les brinda un beneficio adicional¹³. (De igual manera, los graduados de la secundaria tienen mejores perspectivas económicas que aquellos que no tienen un título secundario).

Sin embargo, más recientemente, el crecimiento en la productividad se ha ralentizado en las economías más avanzadas, provocando un estancamiento de los ingresos. A medida que el crecimiento de los ingresos disminuye, aumentan los costos de la educación superior. Se ha producido una reducción en los ingresos relativos de los graduados¹⁴. También ha aumentado la desigualdad, e incluso los estudiantes que asisten a la universidad y se destacan en ella pero provienen de contextos de bajos recursos a menudo no alcanzan la misma prima que sus pares más privilegiados¹⁵. Además, también ha disminuido de forma significativa la prima de educación de los estudiantes que acceden a la universidad pero no se reciben; esto significa que hay un enorme grupo de personas que realizó una importante inversión a cambio de un pequeño rédito¹⁶.

La combinación de estas tendencias hace que el riesgo financiero y los posibles beneficios de la educación superior sean significativamente menos atractivos que lo que solían ser, lo que también explica por qué flaquea la confianza de los estudiantes en ese tipo de educación.

En los Estados Unidos, el aumento de los costos de la educación universitaria ha contribuido a una reducción importante de la prima de riqueza de la educación: una gran deuda estudiantil puede compensar muchos de los beneficios provenientes de los grandes ingresos¹⁷. Por lo tanto, el costo creciente de un título ha tenido un doble impacto negativo: los costos de matrícula más altos hacen que la educación sea menos accesible para los estudiantes de bajos ingresos, perjudicando la igualdad de oportunidades; y además reducen las ganancias financieras netas de la educación, en particular para los estudiantes que necesitan tomar préstamos y, por ende, incurren en importantes deudas desde el principio.

Al mismo tiempo, las instituciones de educación superior en algunos países han experimentado una disminución en las inscripciones y en los fondos públicos, lo que pone a sus propios modelos financieros en graves dificultades¹⁸. Las presiones financieras ya han impulsado un esfuerzo determinado para reducir los costos laborales (dependiendo más en el personal docente adjunto y menos en los profesores titulares), optimizar la asistencia económica y, en algunos casos, adoptar el dictado de cursos online. Estas tendencias son más pronunciadas en los Estados Unidos, pero también han cumplido una función importante en otros países.

Además de un panorama de habilidades cambiante y del ritmo acelerado de la innovación, estos problemas financieros están ocurriendo en el contexto de otra gran tendencia: *las personas en todo el mundo viven más*.

En los últimos 60 o 70 años, la expectativa de vida promedio ha aumentado entre 10 y 15 años en los Estados Unidos, el Reino Unido, Canadá, Australia y Europa continental, y ha alcanzado entre los 80 y los 83 años. En los mercados emergentes, el incremento ha sido aún más pronunciado, gracias a las mejoras significativas en los servicios sanitarios: la expectativa de vida casi se duplicó en la India, donde pasó de 35 a 68 años; aumentó 33 años en China, llegando a los 76 años; y pasó de 50 a 70 años en Brasil. Las mejoras en los indicadores sanitarios implican que también ha aumentado la esperanza de vida sana y activa de forma proporcional. A fin de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones y jubilaciones, las personas hoy en día necesitan seguir trabajando durante más tiempo a lo largo de su vida y seguir mejorando sus habilidades¹⁹.

Una mayor esperanza de vida está transformando nuestras vidas con rapidez, generando efectivamente el cambio de una vida de tres etapas (educativa, profesional y de jubilación) a una vida dividida en varias etapas: educativa, profesional, de recesos profesionales, de reciclaje profesional, profesional, etc²⁰.

En la actualidad, las personas están tomando el control de su aprendizaje y, al hacerlo, están encontrando nuevas maneras de desarrollarse a sí mismas dentro y fuera de las instituciones tradicionales. Con el tiempo, es probable que este cambio en el comportamiento provoque mayores presiones financieras para las instituciones de educación superior y para otros actores del ecosistema educativo. Los aumentos en las cuotas y los costos de matriculación y demás gastos relacionados ya no serán suficientes para cerrar las brechas financieras; las instituciones y sus socios se verán forzados a replantear su estructura de costos para sostenerse a sí mismos.

Creemos que esta es una oportunidad para reformular la conversación sobre costos alrededor del desarrollo de un enfoque de distribución de la inversión en el aprendizaje.

En un mundo donde existe el aprendizaje permanente, la educación pasa a ser un servicio que debe consumirse a medida que se necesita, de manera gradual en el transcurso de la vida personal y profesional de las personas. Si las instituciones de educación superior y los empleadores se asocian con el fin de desarrollar una variedad de opciones educativas más amplia y flexible acorde a ello, necesitarán desarrollar una nueva estructura de costos; estas nuevas opciones educativas tendrán que tener costos competitivos que reflejen su capacidad de proporcionar los resultados que los estudiantes necesitan en cada momento determinado.

Hay algunos pasos que pueden darse hoy para otorgarles a los estudiantes la oportunidad de distribuir su inversión en el aprendizaje a lo largo del tiempo:

- **Desglosar los títulos.** Aunque los títulos siguen siendo importantes, por lo general exigen una inversión significativa de dinero y tiempo. Los estudiantes buscan un camino hacia una ganancia rápida y, en el espíritu del aprendizaje permanente, saben que pronto volverán a la educación. Una manera de apoyarlos consiste en desglosar los títulos. Por ejemplo, en lugar de solo ofrecer programas académicos de varios años, que en general se completan por medio de una matriculación continua durante ese tiempo, las universidades pueden separar estos programas en distintos años de aprendizaje. Al final de cada año, los estudiantes podrían obtener una credencial distintiva que, sobre todo, indicaría a los empleadores la combinación de conocimientos y habilidades adquiridos. Luego, los estudiantes podrían decidir si quieren continuar su educación durante un año o más, avanzar a un trabajo y luego volver a estudiar para obtener un título, o no hacerlo. De cualquier forma, habrían obtenido una credencial que tiene credibilidad para los empleadores. Este modelo permitiría a los estudiantes distribuir su inversión educativa de tiempo y dinero a lo largo de su vida. Asimismo, una variedad más amplia de credenciales terciarias más cortas (o microgrados) ayudaría a construir una nueva generación de habilidades vocacionales mejoradas al mismo tiempo en que se complementa el espacio educativo existente entre los diplomas de escuela secundaria y los títulos universitarios. Esto debería tomarse como una prioridad en aquellos países que tienen una tradición más débil de educación vocacional; un buen ejemplo es el de los Estados Unidos. Al concentrarse en la exigencia de las habilidades que los empleadores necesitan, este desglose de los títulos también se enfocaría con claridad en los resultados.
- **Crear modelos de suscripción universitaria.** Siguiendo la tendencia de consumo que se aleja de la titularidad, las instituciones de educación superior pueden ofrecer, ya sea a nivel institucional o en una red de establecimientos, modelos de suscripción de acceso a sus cursos, tecnología, laboratorios, instalaciones, expertos en temas específicos y servicios académicos, entre otros. En lugar de captar las donaciones de los alumnos, se trata de otorgarles a estos una conexión continua y más profunda con la comunidad institucional: el acceso al aprendizaje permanente. Esto permite su aprendizaje continuo, distribuye la inversión de su tiempo y su dinero y, en el caso de las instituciones, les ofrece una manera de asegurarse clientes de por vida, posibilitando así su propia sustentabilidad.
- **Cambiar la manera en la que los empleadores pueden financiar el aprendizaje.** Los empleadores cumplirán una función cada vez más importante en la financiación de las experiencias educativas de sus empleados, lo que incluye los programas de enseñanza superior. Esta financiación suele estar a cargo directo de los empleadores (dado que son ellos quienes ofrecen la capacitación) o suele obtenerse por medio de los programas de reembolso a los empleados. Esto constituye una inversión en capital humano que es comparable con la inversión de las empresas en capital físico: es decir, se amortizará a lo largo de varios años. Se puede decir que este tipo de inversión también es similar a la inversión en investigación y desarrollo, en cuanto a que aumenta la calidad y la productividad de los empleados que pueden llegar a trabajar para otras empresas en el futuro y, por ende, tiene un efecto externo positivo. Esto sugiere que la inversión en capital humano debería recibir un tratamiento fiscal e incentivos similares a la inversión en maquinaria e investigación y desarrollo, permitiendo que la financiación del aprendizaje como gasto de capital se compute como una amortización en vez de un costo, y potencialmente incentivándola con créditos fiscales²¹.

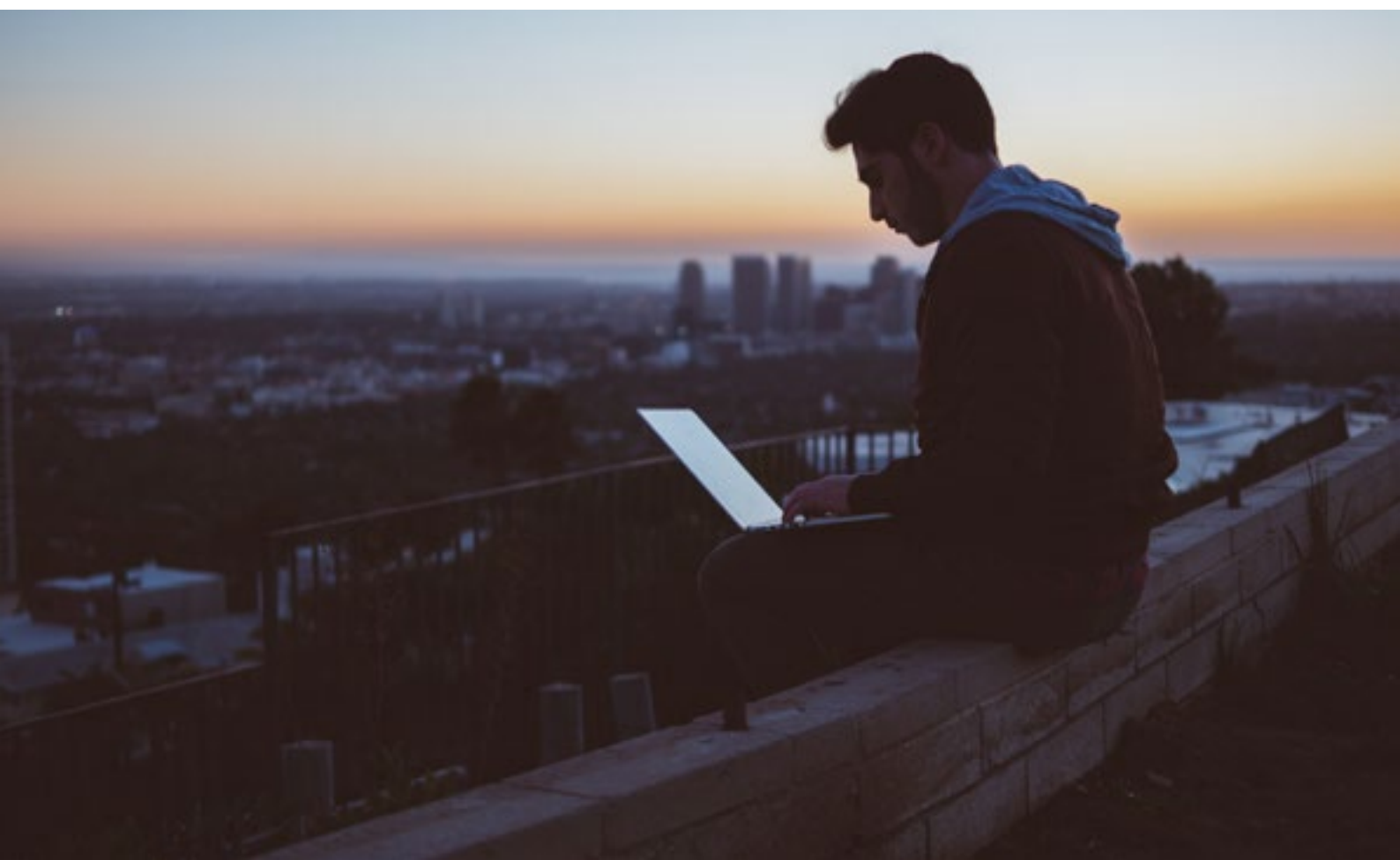
- **Desarrollar un Pasaporte de Aprendizaje.** A medida que el aprendizaje se torne más distribuido, las personas necesitarán ayuda para dar seguimiento a los conocimientos y las habilidades que adquieran en el camino. **Imagina un mundo en el que todos cuenten con un Pasaporte de Aprendizaje: un registro de la formación y la educación de una persona que incluya todos los títulos, las insignias, las credenciales y las certificaciones, ADEMÁS del conocimiento y las habilidades adquiridos en cada uno de ellos, así como en sus profesiones.** Esto implicaría un beneficio para los estudiantes, los empleadores y las instituciones:

-Las personas podrían diseñar un camino más prudente y efectivo hacia la profesión o el trabajo deseado, y así articular más fácilmente sus intereses, habilidades y talentos.

-Los empleadores podrían evaluar mejor si una persona tiene los conocimientos y las habilidades requeridos para ingresar a un trabajo en particular de manera exitosa, lo que incluye toda capacitación adicional de la que sacaría provecho.

-Las instituciones educativas podrían comprender mejor los conocimientos de cada estudiante y, por lo tanto, saber qué experiencia académica los ayudaría a conseguir los resultados que desean.

Para que el Pasaporte de Aprendizaje sea una realidad, se necesita el cambio dinámico y la colaboración en todo el sistema y con el sector privado. Esto incluye una manera más uniforme y transparente de evaluar el contenido y la calidad de distintas insignias, credenciales y programas académicos, en todas las instituciones y otros establecimientos educativos, así como el desarrollo de un modo reconocido en común para evaluar las habilidades que estos les brindan a los estudiantes y la eficacia con la que ello se logra (ver el apartado titulado “La definición de la calidad en el nuevo mundo de las credenciales”). La inversión en tecnología también sería necesaria, como forma de almacenar la información, pero también para asistir a la evaluación de las habilidades que pueden ofrecerse como beneficios para un individuo. Un paso hacia esta dirección, presentado a principios de este año, es la Credencial Digital, una colaboración que abarca a nueve universidades y cuyo objetivo es la creación de un sistema compartido de emisión y verificación de credenciales mediante la tecnología *blockchain* o de cadena de bloques²².





La definición de la calidad en el nuevo mundo de las credenciales

Uno de los aspectos más fundamentales de nuestro sistema de aprendizaje permanente a futuro implicará traer claridad a los consumidores y empleadores acerca de la calidad de las nuevas credenciales que han aparecido y que seguirán apareciendo. Esto es importante debido a que a ambos grupos les cuesta cada vez más navegar por el océano de opciones disponibles y verificar aquellas que realmente les traerán los resultados que desean. De igual manera, los gobiernos necesitan que estos indicadores informen sobre el uso de los programas nacionales de préstamos estudiantiles.

Las personas están acostumbradas a acceder a los métodos de medición de la calidad en lo que respecta a las instituciones de educación superior: herramientas como el Marco para la Excelencia en la Enseñanza y los Resultados de los Estudiantes (TEF, por sus siglas en inglés), disponible por medio del Servicio de Admisiones a Universidades (UCAS, por sus siglas en inglés) en el Reino Unido²³, el Sistema de Puntuación de Universidades (*College Scorecard*) del Departamento de Educación de los Estados Unidos, o la extendida Clasificación de US News & World Report. ¿Pero quién define la calidad en un mundo de nuevas credenciales?

Con miras hacia el futuro, las instituciones de educación superior están bien posicionadas para ayudar a definir y estandarizar la calidad. Por medio del grupo de Credenciales Digitales del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), nueve universidades han empezado a aunar esfuerzos para conseguirlo. También tienen como objetivo brindar el “diseño y la gestión de una infraestructura tecnológica para las credenciales académicas”, con el fin de hacer realidad la idea de tener un Pasaporte de Aprendizaje digital.

Sin embargo, dado que los empleadores son socios en el aprendizaje permanente y tienen un interés en este asunto, deben participar en la definición de los resultados del aprendizaje asociados a la empleabilidad, así como de la calidad de los programas que apuntan a preparar a sus trabajadores. En consecuencia, esto crea un circuito de retroalimentación (que por lo general está ausente) entre el ámbito laboral/la industria y las aulas/la institución académica.

En el futuro, es este circuito de retroalimentación el que contribuirá a garantizar que las experiencias de aprendizaje desarrolladas por las instituciones académicas estén alineadas con los resultados de empleabilidad y de aprendizaje que son importantes para la vida y el trabajo, una distinción que se está desdibujando cada vez más. Del mismo modo, este circuito informará cómo se verifica la calidad de dichas experiencias, lo que constituirá una guía muy necesaria para estudiantes y empleadores. Y, con el tiempo, hará que las experiencias de aprendizaje de calidad sean el estándar para todas las instituciones educativas.



3. El desarrollo del aprendizaje basado en resultados

Las personas de todas las edades esperan, como punto de referencia, que el aprendizaje y la educación les otorguen las habilidades adecuadas para asegurarse los mejores trabajos y las profesiones más gratificantes en un ámbito laboral que cambia rápidamente. **Es decir que los estudiantes miden el valor de la educación superior por los resultados que esta les proporciona, en particular en cuanto a las oportunidades profesionales.** No es de extrañar, entonces, que la empleabilidad sea la preocupación más importante para los estudiantes, dada la combinación de la desaceleración en la dinámica de los salarios y la incertidumbre tecnológica.

La ansiedad y el entusiasmo son entendibles: los progresos en la inteligencia artificial y en la robótica hacen que la ola actual de innovación sea la más poderosa hasta el momento. Pero los avances tecnológicos solo son una parte de la historia. Los antecedentes nos demuestran que la innovación, en última instancia, da origen a más y mejores empleos.

De hecho, nuestro reciente trabajo sobre el informe “The Future of Skills” con Nesta y Oxford Martin presenta una perspectiva más positiva y con más matices que los estudios anteriores. Mediante un método novedoso y exhaustivo para trazar un mapa de las maneras en las que es probable que el trabajo cambie en el futuro, predecimos que cerca de un décimo de los trabajadores ejerce profesiones con tendencia a crecer; alrededor de un quinto de la población activa tiene profesiones que probablemente experimentarán una reducción; y alrededor de siete de cada diez personas tienen, en la actualidad, trabajos sobre los que no sabemos qué pasará con seguridad²⁴.

Es evidente que la mayoría de los trabajos se verán transformados por la tecnología y requerirán nuevos conjuntos y nuevas combinaciones de habilidades. Las competencias cognitivas e interpersonales serán más importantes que nunca en aquellas profesiones en aumento, en particular si se utilizan combinadas con las habilidades técnicas. Se las suele conocer como habilidades “blandas”, y algunas de las más importantes que están presentes en las profesiones del futuro son: la fluidez de las ideas, la originalidad, la perceptibilidad social, la orientación a servicios de atención al cliente y la solución de problemas complejos²⁵. Estas son habilidades humanas únicas que permiten la comprensión de sistemas, de la causalidad y del comportamiento; la colaboración entre humanos y máquinas será superior a todo lo que las máquinas o los humanos puedan llegar a hacer por separado. Estas habilidades blandas son una prioridad para los empleados y son lo más importante y lo que más falta entre los trabajadores de hoy.

Pero los estudiantes y los empleadores perciben que aún existen enormes brechas de habilidades entre lo que se aprende en la universidad y lo que se necesita en el ámbito laboral.

Casi la mitad de los encuestados en los Estados Unidos, el Reino Unido, Australia, Canadá y Europa opina que la enseñanza superior le ha fallado a la hora de prepararlos para ejercer sus profesiones. Alrededor de un tercio de los encuestados en los mercados emergentes se sienten igual de insatisfechos. En retrospectiva, menos de dos de cada tres estudiantes de educación superior en los Estados Unidos iría a la universidad. En ese país, los *millennials* y quienes pertenecen a la generación Z están menos convencidos de que un título universitario los ayuda a conseguir trabajo, o de que ello es esencial para lograr el éxito.

Los empleadores comparten las mismas preocupaciones: nuestra investigación indica que el principal desafío para ellos consiste en encontrar las habilidades duras adecuadas (44 %). Encontrar las habilidades blandas apropiadas también tiene una importancia similar, en particular entre los mercados emergentes, según lo confirman los empleadores en Brasil (36 %), Canadá (36 %) y la India (38 %)²⁶.

Muchos candidatos carecen de estas habilidades fundamentales. Solo un tercio de las empresas estadounidenses opina que las universidades desarrollan las habilidades y las competencias adecuadas²⁷. Algunos empleadores ya no exigen un título universitario para sus puestos de alto nivel; entre ellos están los gigantes tecnológicos como Apple, Google e IBM, pero también empresas tradicionales como Whole Foods, Ernst & Young, Bank of America, Nordstrom y Penguin Random House²⁸.

Existen varias razones posibles para explicar esta desconexión, entre ellas, el hecho de que menos de la mitad de los estudiantes en países avanzados termina trabajando en una profesión relacionada con la carrera que eligió en la etapa de educación superior²⁹. En los mercados emergentes, esto ocurre con entre la mitad y los dos tercios de los estudiantes. Es probable que esta circunstancia haya contribuido a adoptar una perspectiva más escéptica sobre el valor de la educación formal en las economías avanzadas.

Comparativamente, la mayoría de los estudiantes (entre la mitad y los dos tercios) en los mercados emergentes elige áreas de estudio que se corresponden más directamente con oportunidades laborales existentes, en campos como la ingeniería y la medicina, por ejemplo. En el futuro, estos dos enfoques deberán adaptarse y converger.

La potenciación del aprendizaje basado en resultados por medio de las habilidades

A medida que eligen su camino de aprendizaje, los estudiantes tendrán que concentrarse en cómo los conocimientos y las habilidades que vayan adquiriendo durante su educación se corresponderán con las oportunidades laborales futuras. Sin embargo, esto se verá complicado por, al menos, tres factores interrelacionados:

1. a las empresas les cuesta articular los conocimientos y las habilidades de los trabajadores que los llevarán hacia un futuro exitoso;
2. por lo tanto, a las personas les costará identificar los conocimientos y las habilidades que los empleadores desean, cómo adquirirlos y cómo evaluar su dominio; y
3. los caminos educativos y profesionales tradicionales son menos confiables que lo que eran antes: ya no es suficiente contar con un conjunto en particular de habilidades técnicas predeterminadas.

La realidad es que las instituciones de educación superior ya están enseñando estas habilidades; pero no suelen expresarlo de esta manera. Las universidades ofrecen cursos de geografía, física, medicina y economía, pero no sobre la resolución de problemas complejos, el pensamiento crítico o la colaboración.

Los estudiantes adquieren estas habilidades –por lo general durante una carrera universitaria– por medio de sus experiencias de aprendizaje, en virtud de las diversas temáticas a las que están expuestos, y la manera en la que los docentes los desafían y estimulan para relacionarse con el material y con sus compañeros. Por ejemplo, un estudiante de biología, en el transcurso de su carrera, perfeccionará una amplia variedad de habilidades no técnicas, como ser la capacidad de identificar problemas e investigar sus soluciones (utilizando habilidades analíticas y de investigación), comunicar lo aprendido mediante propuestas escritas y orales, o demostrar el pensamiento crítico y las habilidades comunicativas.

Pero estas habilidades no técnicas no se encuadran prolijamente dentro de la estructura de los departamentos académicos tradicionales; por ejemplo, no están designadas de esa manera específica en la descripción de un curso de biología. De hecho, la necesidad de que existan nuevas combinaciones de habilidades duras y blandas solo desafiará aún más las especializaciones y los silos tradicionales que hace tiempo caracterizan a las carreras y a la estructura de la educación superior. Aun así, **las instituciones de educación superior están particularmente preparadas para enseñar las habilidades blandas y la resolución de problemas de maneras totalmente nuevas.**

Pero, en primer lugar, hay trabajo por hacer con todos los empleadores y con estas instituciones para expresar de un mejor modo los resultados de una determinada experiencia de aprendizaje, y para asociar esos resultados a la empleabilidad.

A fin de desarrollar un aprendizaje basado en resultados, debemos:

- **definir e identificar las habilidades** –incluso aquellas que nos hacen adaptables– que más se necesitan en los distintos tipos de trabajos en una economía en rápida evolución;
- determinar la manera más efectiva de **enseñar y evaluar estas habilidades**;
- diseñar las experiencias de aprendizaje activas que **faciliten la demostración de estas habilidades**, por ejemplo, por medio del aprendizaje experiencial; y
- medir mejor la eficacia de esa enseñanza en el tiempo, indicando a los empleadores el valor de las habilidades adquiridas por los estudiantes.

Efectivamente, es un trabajo a largo plazo que implica un esfuerzo de parte de todos los que trabajamos en el ecosistema de la educación superior. Pero cuanto más nos acerquemos a articular los resultados de aprendizaje y empleabilidad deseados provenientes de una experiencia educativa determinada, y cuanto mejor podamos medir esos resultados, más capaces seremos de asistir a los estudiantes para que se desarrollen a sí mismos de forma continua en el tiempo.

Sin embargo, en el corto plazo, las instituciones de educación superior pueden aportar su experiencia en la enseñanza de estas habilidades para ayudar a los estudiantes de todas las edades de maneras diferentes:

- Articular de forma más explícita la naturaleza y el valor de las habilidades blandas que enseñan, su eficacia en distintos contextos laborales, y las oportunidades profesionales que respaldan.
- Codificar las estrategias de enseñanza y aprendizaje que mejor ayuden a los estudiantes a desarrollar y consolidar las habilidades blandas específicas de un modo más estructurado, sistemático y prudente. La inteligencia artificial puede cumplir una función facilitadora clave en este aspecto³⁰.
- Establecer formas más rigurosas y sistemáticas de categorizar y evaluar las habilidades blandas que adquieran los estudiantes. En otras palabras, desarrollar medidas estrictas para las habilidades blandas.
- Hacer uso del aprendizaje experiencial para brindar a los estudiantes la oportunidad de demostrar lo que han aprendido en condiciones reales simuladas con las que se encontrarán en sus profesiones.
- Emplear lo mencionado anteriormente para mejorar los programas universitarios y guiar el diseño de los programas de *upskilling* y de nuevas capacitaciones.

La inversión en tecnología o junto a un socio tecnológico puede ayudar a las instituciones a acelerar esta tarea, dando lugar a avances innovadores en las evaluaciones online y en la simulación de habilidades. Estos socios también aportan la capacidad de aumentar las innovaciones de forma digital, permitiendo que más estudiantes se beneficien con ellas y así brindándoles el aprendizaje continuo necesario para la nueva economía.

La influencia de la tecnología, y nuestra opinión sobre “The Future of Skills”



Los avances tecnológicos siguen acelerando la alteración de industrias y modelos de negocios, provocando importantes cambios en las habilidades necesarias para los trabajadores. Las economías avanzadas, en la frontera tecnológica, sufren los cambios más importantes, pero los mercados emergentes también se enfrentan a una alteración igual de dramática del camino tradicional hacia la obtención de ingresos más altos mediante la industrialización. La necesidad de los trabajadores de actualizar sus habilidades y volver a capacitarse es más apremiante que nunca. Pero los cambios tecnológicos y la automatización son solo una parte de la historia.

En 2017, Pearson, junto con Nesta y la Oxford Martin School llevó a cabo un estudio exhaustivo para identificar el “Futuro de las Habilidades”³¹. El estudio presenta un panorama más detallado y con más matices que las investigaciones existentes, reconociendo que los cambios en el futuro del trabajo no son impulsados únicamente por la tecnología, sino además por un conjunto más amplio de transformaciones que abarcan las estadísticas demográficas, la geopolítica, la sustentabilidad, la globalización y la urbanización.

Los resultados del estudio destacan que, aunque la educación STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) será cada vez más importante, hay tres categorías de “habilidades blandas” que serán igual o más valiosas y estarán en el centro de la sinergia entre humanos y máquinas:

1. Las habilidades relacionadas con la capacidad de enseñar y de aprender; estas incluyen el aprendizaje activo (la capacidad de comprender las consecuencias de la nueva información para la resolución de problemas y la toma de decisiones), la enseñanza y la orientación de servicio.

2. Las habilidades relacionadas con la capacidad de comprender, sortear y adaptarse a sistemas complejos, ya sean técnicos, sociales o socio técnicos; estas habilidades incluyen la resolución de problemas complejos, el pensamiento crítico y el análisis y la evaluación de sistemas, la persuasión, la perceptibilidad social y la psicología.

3. Las habilidades relacionadas con la creatividad y la originalidad: la capacidad de analizar los problemas desde una perspectiva distinta, combinar los conocimientos de diferentes disciplinas y generar ideas completamente novedosas.

De gran importancia para la educación superior, estas categorías de habilidades evocan muy intensamente las artes liberales; es decir que las universidades ya están listas para guiar y dirigir nuestras preparaciones para el futuro del trabajo.

Mientras algunas instituciones han optado por cerrar carreras tradicionales y reemplazarlas por programas más explícitamente alineados con la preparación técnica profesional, otras están empezando a notar el poder y la promesa de alinear las fortalezas de una educación en artes liberales con la empleabilidad.

Teniendo en cuenta la presión que existe sobre la educación para producir resultados de aprendizaje y empleabilidad, predecimos que, con el tiempo, se desdibujará la falsa distinción entre el aprendizaje por sí mismo y el aprendizaje para la empleabilidad. Resulta prometedora la práctica de trazar un mapa de las habilidades, en el que se indican explícitamente las habilidades desarrolladas en un plan de estudios. De hecho, algunas instituciones de artes liberales ya están aplicando la práctica de ayudar a identificar las brechas en sus planes de estudio, de implementar cambios culturales internos y de ayudar a los estudiantes y a los empleadores a entender las habilidades exactas que los primeros pueden obtener de un programa.

Epílogo

Todos los días trabajamos junto a estudiantes, empleadores e instituciones de educación superior. Comprendemos los desafíos únicos que los estudiantes y los empleadores enfrentan al encontrarse con los problemas descritos en este artículo, la mayoría de los cuales puede solucionarse, al menos de forma parcial, con el acceso a experiencias eficaces de aprendizaje permanente. También empatizamos y entendemos las presiones que experimentan las universidades al tratar de responder al mercado por medio de la innovación y al intentar mitigar estos desafíos.

Preparamos este artículo para que sea un primer paso hacia la exposición de tres pilares o principios fundamentales que, en nuestra opinión, son los que se requieren para desarrollar las opciones de aprendizaje permanente que los estudiantes y los empleadores necesitan y desean, en la actualidad y en el futuro: un aprendizaje que sea continuo, que esté respaldado por una inversión distribuida (de tiempo y dinero) y que esté basado en los resultados. Es evidente que algunos de estos elementos ya existen en algunas instituciones o empresas en todo el mundo, pero para que este esfuerzo se amplíe y produzca lo que realmente se requiere, será necesario un esfuerzo coordinado en todo el sector educativo.

Los estudiantes están remodelando el aprendizaje y exigiendo el acceso a una educación que sea continua y eficiente. Su comportamiento, junto con las tendencias mundiales que hemos discutido y las exigencias de los empleadores, necesitan que quienes formamos parte del ecosistema educativo nos replanteemos la enseñanza postsecundaria.

Debemos desarrollar una educación que:

- sea accesible para los estudiantes en el momento en que lo necesiten a lo largo de su vida, y que se ofrezca con la flexibilidad que sus circunstancias requieran;
- distribuya la inversión del tiempo y, sobre todo, del dinero durante toda la vida de un individuo, en vez de tener una educación que implique una gran carga de deuda y tiempo en una única inversión en su juventud; y
- mida su éxito en función de los resultados de aprendizaje y empleabilidad que han definido, con inclusión de las habilidades necesarias para prosperar en el futuro del trabajo, las herramientas de navegación requeridas para trazar un mapa de sus profesiones, y la asistencia humana y las herramientas digitales que puedan acelerar su aprendizaje.

Es importante destacar que estos principios no pueden ser brindados por un solo actor. Dicho esto, las instituciones de educación superior están especialmente calificadas para abrir el camino y trazar nuevos modelos de aprendizaje permanente. Sin embargo, la confianza en estas instituciones es débil entre aquellos que más necesidad tienen de su experiencia: los estudiantes y los empleadores. Con medidas, esta confianza puede restablecerse.

Así como el nuevo modelo de educación postsecundaria debe distribuirse, su titularidad también debe compartirse. Gracias a asociaciones en todo el ecosistema educativo y económico y a una inversión enfocada en los tres principios descritos anteriormente, creemos que las instituciones de educación superior seguirán siendo uno de los motores de prosperidad más importantes del mundo, acelerando el aumento de los ingresos y del nivel de vida y permitiendo una distribución más equitativa de las oportunidades económicas. Si trabajamos juntos podemos impulsar uno de los cambios globales más importantes en más de 250 años. Tenemos muchas ganas de colaborar para lograr que ese futuro sea una realidad.



Referencias

- 1 Para acceder a los resultados completos de la Encuesta Global de Estudiantes de Pearson de 2019, visitar go.pearson.com/global-learner-survey.
- 2 Bakhshi, H., Dowling, J., Osbourne, M. A., Schneider, P. (2017). *The Future of Skills: Employment in 2030*. London: Pearson. Disponible en futureskills.pearson.com
- 3 Ver Leadbeater, C. (2016). *The Problem Solvers: The teachers, the students and the radically disruptive nuns who are leading a global learning movement*. London: Pearson. Parte de la serie de publicaciones de Open Ideas de Pearson. Disponible en <https://www.pearson.com/corporate/about-pearson/innovation/the-problem-solvers.html>
- 4 En 2019, Pearson encuestó a 3111 empleadores de organizaciones de gran escala (más de 500 empleadores) en los Estados Unidos, el Reino Unido, Canadá, Australia, China, India y Brasil. Pearson. (de próxima publicación). *Global Employer Research*. London: Pearson.
- 5 Pearson. (de próxima publicación). *Global Employer Research*. London: Pearson.
- 6 En la mayoría de los países miembros de la OCDE, las pequeñas y medianas empresas representan más de la mitad de todos los trabajos empresariales. Ver OCDE. (2018). *Entrepreneurship at a Glance: 2018 Highlights*. Paris: OECD Publishing. Obtenido de oecd.org
- 7 Waze es "(a) una aplicación de mapas y navegación para dispositivos móviles de Google. Proporciona actualizaciones de tránsito en tiempo real informadas por los conductores que están manejando en la calle, lo que se conoce como "navegación social". La aplicación envía datos de tráfico actuales a la nube para que otros usuarios de Waze que viajan en la misma dirección tengan en cuenta el tráfico lento y los embotellamientos al calcular una ruta. PC Magazine. (sin fecha). Definición de Waze. Obtenido de <https://www.pcmag.com/encyclopedia>
- 8 Pearson. (de próxima publicación). *Global Employer Research*. London: Pearson.
- 9 College Atlas. (28 de julio de 2017). 41 Facts about Online Students. *College Atlas*. Obtenido de collegeatlas.org
- 10 Algunas redes ya han tomado forma, enfocadas en abordar asuntos específicos; estas incluyen Unizin, la Alianza de Innovación Universitaria (University Innovation Alliance), la Coalición para el Acceso, la Asequibilidad y el Éxito (Coalition for Access, Affordability and Success), y la Iniciativa de Talento Estadounidense (American Talent Initiative). Selingo, J.J. (2017). *The Networked University: Building alliances for innovation in higher education*. London: Pearson. Parte de la serie de publicaciones de Open ideas de Pearson. Disponible en <https://www.pearson.com/corporate/about-pearson/innovation/the-networked-university.html>
- 6 Chamie, J. (2017 18 May.) *Student Debt Rising Worldwide*. Yale Global Online. Obtenido de yaleglobal.yale.edu
- 12 Las deudas por carreras de posgrado actualmente representan casi el 51 % de todas las deudas por préstamos estudiantiles en los Estados Unidos. Pyne, J. and Grodsky, E. (August 2018). *Inequality and Opportunity in a Perfect Storm of Graduate Student Debt*. WCER Working Paper No. 2018-9. Wisconsin Center for Education Research. Obtenido de wcer.wisc.edu
- 13 A medida que la educación superior ha mejorado para muchas personas en economías avanzadas, las economías emergentes han seguido su ejemplo. China realizó importantes inversiones en su sistema de educación superior, en especial en ciencias e ingeniería. Schleicher, A. (16 de marzo de 2016). China opens a new university every week. *BBC*. Obtenido de bbc.co.uk
- 14 OCDE (2019). *Education at a Glance 2019*. Paris: OECD Publishing. Disponible en oecd.org
- 15 Ver, por ejemplo, Britton, J. (17 de noviembre de 2017). The degrees that make you rich... and the ones that don't. *Institute for Fiscal Studies*. Obtenido de ifs.org.uk; Eismann, L. (2016 November 1). First-generation students and job success. National Association of Colleges and Employers. Obtenido de naceweb.org
- 16 Ma, J. Pender, M, and Welch, M. (2016). *Education Pays 2016: The Benefits of Higher Education for Individuals and Society*. The College Board. Obtenido de collegeboard.org. US Department of Education. (25 de julio de 2015). *Fact Sheet: Focusing Higher Education on Student Success*. Obtenido de ed.gov
- 17 Emmons, W.E., Kent, A.H., and Ricketts, L.R. (2018.) *Is college still worth it? The new calculus of falling returns*. Center for Household Financial Stability, Federal Reserve Bank of St. Louis. Obtenido de stlouisfed.org

- 18 Por ejemplo, las inscripciones en establecimientos de educación postsecundaria en los Estados Unidos en general han disminuido un 1,5 % en promedio por semestre entre el otoño de 2015 y la primavera de 2019. National Student Clearinghouse Research Center. (30 de mayo de 2019). *Current Term Enrollment - Spring 2019*. Obtenido de nscresearchcenter.org
- 19 Roser, M. (2019). Life Expectancy. *Our World in Data*. Obtenido de ourworldindata.org
- 20 Gratton, Lynda, and Scott, Andrew. (2016). *The Hundred Year Life: Living and Working in an Age of Longevity*. London: Bloomsbury.
- 21 El argumento a favor de financiar la educación de este modo se presentó recientemente en un artículo dirigido al Departamento de Estrategia Industrial del Reino Unido: Costa, R. Datta, N., Machin, S. and McNally, S. (February 2018). *Investing in People: The Case for Human Capital Tax Credits*. Obtenido de <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/is01.pdf>. Una enmienda reciente de las prácticas existentes en países miembros de la OCDE reveló que recurrir a préstamos y subvenciones gubernamentales y al gasto público puede ser más efectivo, equitativo y eficiente que recurrir a los créditos fiscales solamente. OCDE. (2017). *Taxation and Skills*. Paris: OECD Publishing. [Obtenido de oecd.org](http://www.oecd.org)
- 22 Las nueve universidades son la Universidad de Tecnología Delft (Países Bajos), la Universidad de Harvard (EE. UU.), el Instituto Hasso Plattner (Universidad de Potsdam, Alemania), el Instituto Tecnológico de Massachusetts (EE. UU.), el Tecnológico de Monterrey (México), TU Munich (Alemania), UC Berkeley (EE. UU.), UC Irvine (EE. UU.) y la Universidad de Toronto (Canadá). Ver digitalcredentials.mit.edu
- 23 UCAS. (sin fecha). *Teaching Excellence Framework - what you need to know*. Obtenido de ucas.com
- 24 Bakhshi, H., Dowling, J., Osbourne, M. A., Schneider, P. (2017). *The Future of Skills: Employment in 2030*. London: Pearson. Disponible en futureskills.pearson.com
- 25 Bakhshi, H., Dowling, J., Osbourne, M. A., Schneider, P. (2017). *The Future of Skills: Employment in 2030*. London: Pearson. Disponible en futureskills.pearson.com
- 26 Pearson. (de próxima publicación). *Global Employer Research*. London: Pearson.
- 27 Sidhu, P. and Valderon, V. J. (2014.) Many Business Leaders Doubt U.S. Colleges Prepare Students. *Gallup*. Obtenido de gallup.com
- 28 Glassdoor Team. (14 de agosto de 2018). 15 More Companies That No Longer Require a Degree—Apply Now. *Glassdoor*. Obtenido de glassdoor.com
- 29 Sin embargo, existen argumentos válidos de que no es necesario o deseable (en todos los casos) que exista un vínculo cercano entre un curso y una profesión. Ver, por ejemplo, Grey, M. (4 de septiembre de 2019). Course does not (usually) equal career - let's celebrate! *WonkHE*. Obtenido de wonkhe.com
- 30 Luckin, R. Holmes, W. Griffiths, M. and Forcier, L.B. (2016). *Intelligence Unleashed: An Argument for AI in Education*. London: Pearson. Parte la serie de publicaciones de Open Ideas de Pearson. Disponible en <https://www.pearson.com/corporate/about-pearson/innovation/smarter-digital-tools/intelligence-unleashed.html>.
- 31 Bakhshi, H., Dowling, J., Osbourne, M. A., Schneider, P. (2017). *The Future of Skills: Employment in 2030*. London: Pearson. Disponible en futureskills.pearson.com

Contacto:

Janine M. Mathó
Vicepresidenta de Global Thought Leadership

Laurie B. Forcier
Directora de Global Thought Leadership

thoughtleadership@pearson.com

Licencia Creative Commons

Este trabajo cuenta con la Licencia Atribución-No Comercial-No Derivadas 4.0 Internacional de Creative Commons. Para ver una copia de esta licencia, visita <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

Derechos de autor, 2019

El contenido de este artículo y las opiniones aquí expresadas son de Pearson.

ISBN: 978-0-992-42639-2

Pearson
80 Strand
London
WC2R 0RL

go.pearson.com/global-learner-survey